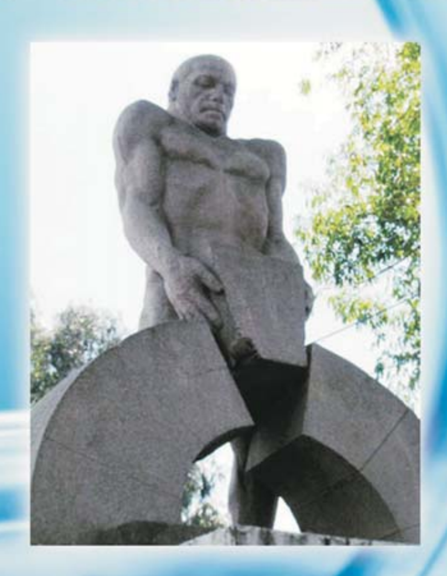



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

# Código de Trabajo de Guatemala



**Decreto No. 1441**
**Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo**




Asociación de Investigación
y Estudios Sociales



*Red de Asesoría Laboral
de Centro América
y República Dominicana*

Canada

Proyecto ejecutado
con el apoyo financiero del gobierno
de Canadá a través del Ministerio
de Recursos Humanos y Desarrollo
de Competencias (HRSDC-Canada)
y la Agencia Canadiense para el
Desarrollo Internacional (ACDI).




# Código de Trabajo de Guatemala

Decreto No. 1441
Edición rubricada y concordada
con las normas internacionales del trabajo




Asociación de Investigación
y Estudios Sociales



*Red de Asesoría Laboral*
*de Centro América*
*y República Dominicana*
*REAL CARD*




Proyecto ejecutado con el apoyo
financiero del gobierno de Canadá
a través del Ministerio de Recursos
Humanos y Desarrollo de Competencias
(HRSDC-Canada) y la Agencia
Canadiense para el Desarrollo
Internacional (ACDI).

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

# Índice



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

**Presentación**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, gracias a la colaboración del proyecto **Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana (REAL CARD)** ejecutado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), con el apoyo financiero del Programa Internacional para Administración Profesional del Sector Laboral (IPPLA por sus siglas en ingles), del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de competencias (HRSDC) de Canadá y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI), presenta esta nueva edición del Código de Trabajo, concordado con la normativa constitucional, legislación interna y los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala.

Este código se constituye en una herramienta de suma utilidad para que, todos aquellos relacionados con el que hacer laboral, puedan desarrollar sus actividades en el marco de la ley y buscando la mejoría en el clima laboral imperante el país, y forma parte de todo un esfuerzo institucional orientado al cumplimiento de las funciones encomendadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para ello es importante disponer de instrumentos que faciliten una adecuada interpretación y aplicación de las normas laborales, que se traducirá en el desarrollo nacional bajo parámetros de justicia social y equidad.

En particular se espera, que esta edición apoye al cuerpo de inspectores de trabajo, en la ardua labor que tienen encomendada como promotores y fiscalizadores de la legalidad de las relaciones laborales. Lo anterior facilitará que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con sus funciones, contribuyendo la paz social, que es un componente esencial del bien común, fin último del Estado.

Guatemala, julio de 2011.

**Lic. Mario Roberto Illescas**
**Ministro de Trabajo y Previsión Social**

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
REPÚBLICA DE GUATEMALA, C. A.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA

MINTRAB - 7a. Avenida 3-33 Zona 9 - Torre Empresarial
Telefonos: 24222500 al 03 - www.mintrabajo.gob.gt



# Prólogo

El Proyecto **“Red de Asesoría Laboral para Centro América y República Dominicana” (REAL CARD)** es ejecutado desde mayo de 2009 por la **Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES)**, de Guatemala, en siete países –Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana- con el apoyo financiero del **Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de competencias (HRSDC)** de Canadá y de la **Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).**

**REAL CARD** tiene como destinatarios de sus acciones a las organizaciones más representativas de trabajadores, así como a los Ministerios o Secretarías de Trabajo de los países antes mencionados.

El tercer competente de los cuatro que comprende el proyecto, busca contribuir al fortalecimiento de los Ministerios o Secretarias de Trabajo, mediante acciones de capacitación, asistencia técnica y difusión, para mejorar el desempeño institucional, especialmente de la inspección de trabajo, que constituye el principal ente responsable de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La reimpresión del presente Código de Trabajo, forma parte de esas acciones de apoyo. Su primera edición fue realizada en 2009 por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la colaboración del **Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana** (**PROFIL** por sus siglas en ingles),

de la **Oficina Internacional del Trabajo (OIT)**, y encomendada a los señores Oscar Augusto Rodas Rivera y Giovanni Rodríguez Mejía.

Por lo anterior, para el proyecto **REAL CARD** es sumamente satisfactorio hacer este aporte a la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que esperamos contribuya a un mejor conocimiento y aplicación de la legislación laboral guatemalteca.



# Nota a los lectores

Facilitamos a los lectores la presente edición del Código del Trabajo guatemalteco, rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) ratificadas por Guatemala, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las normas constitucionales relacionadas. Es menester advertir ciertas indicaciones metodológicas que se señalan a continuación.

Se previene que la concordancia de cada disposición del Código de Trabajo con las NIT no prejuzga sobre la conformidad específica entre norma interna y los convenios y recomendaciones de OIT, que es sujeto a determinación por los órganos de control, regulares o especiales, según lo que dispone la Constitución de la OIT.

Es necesario anotar que no se incluyeron concordancias con los convenios de la OIT que han sido dejados de lado por la OIT. En lo tocante a la incorporación de las Recomendaciones de la OIT, cabe informar, que aún no estando abiertas a la ratificación por los Estados, se han concordado en aquellos supuestos en los que guardan una relación temática con los convenios ratificados por Guatemala, sin pretender incluir todas las recomendaciones de la OIT referentes a las temáticas incorporadas en el código guatemalteco.

En cuanto a las declaraciones internacionales relativas a los derechos humanos fundamentales, su incorporación, vía concordancia, obedece a que son fuentes primordiales del derecho internacional. También se incluyó los artículos de la Constitución de la República de Guatemala, relativos a la materia laboral, recogidos en el Código de Trabajo.

Se señala que las rúbricas agregadas a cada artículo, en forma principal y marginal, no son parte del texto oficial normativo; su inclusión es responsabilidad exclusiva de los editores. Tal rubrica se hizo con la intención de destacar puntualmente la esencia conceptual de las disposiciones, tratando de orientar al lector al facilitarle el realizar una búsqueda más ágil.

Se incluyen en forma rubricada algunos principios generales del derecho, generalmente aceptados en el derecho laboral comparado. Esto se hizo a manera de ejemplo, anotando el área laboral en forma contextualizada; sin pretender abarcar todos los casos donde cada principio pueda informar dentro del código.

Esta edición rubricada y concordada incluye el contenido íntegro y fiel del Código del Trabajo, que fue tomado en su versión digital de la página www.mintrabajo.gob.gt en septiembre de 2008

**Oscar Augusto Rodas Rivera**
**Giovanni Rodríguez Mejía**
**Editores, Diciembre de 2008.**



# Siglas

AC: Autoridad Competente.

CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos: Decreto del Congreso número 6-78, del 30 de marzo de 1978. Ratificación:27 de abril de 1978. Fecha de depósito: 25 de mayo de 1978, OEA. Fecha de publicación: 13 de julio de 1978.

CIAGS: Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá 1948.

CICDCM: Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer. Decreto legislativo número 805 , del 9 de mayo de 1951. Fecha de publicación: 28 de mayo de 1951. Depósito de ratifcación: 11 de junio de 1970. Reserva en el artículo 8 (tercer párrafo). La reserva fue retirada mediante el decreto 23-90, del 25 de abril de 1990, ratificada el 6 de agosto de 1990

CIEDR: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Decreto de ley número 105-82 del 30 de noviembre de 1982. Fecha de ratificación:30 de noviembre de 1982. Fecha de depósito: 18 de enero de 1983 – ONU. Fecha de publicación: 6 de enero de 1984. Existe reserva en el artículo 14 de la convención.

CIETFDPD: Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Adoptado en Ciudad de Guatemala, Guatemala. Fecha: 6 de julio de 1999. XXIX Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la

Organización de Estados Americanos. Decreto Ley Nº 26-2001, del 17 de julio de 2001. Ratificación 8 de agosto de 2002. Fecha de depósito: 28 de enero de 2003. Entrada en vigor: 13 de agosto de 1995.

CIPDTMF: Convención Internacional sobre La Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. Decreto del Congreso número 61-97, del 23 de julio de 1997. Ratifcación: 7 de marzo de 2003. Fecha de depósito: 14 de marzo de 2003, ONU. En vigor a partir de: 1 de julio de 2003. Fecha de publicación: 4 de julio de 2003.Código del Trabajo de Guatemala

COIT: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

CPCM: Código Procesal Civil y Mercantil.

CPRG: Constitución Política de la República de Guatemala.

DADDH: Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

DGE: Dirección General de Estadística.

DOIT: Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos: De la Organización de las Naciones Unidas. Adoptada y proclamada por la Asamble General en su resolución 217 A (111), del 10 de diciembre de 1948.

IGT: Inspección General de Trabajo.

IVS: Invalidez Vejez y Sobrevivencia

JMBG: Junta Monetaria del Banco de Guatemala.

JTPS: Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

LOJ: Ley del Organismo Judicial.

LSM: Ley de Servicio Municipal (Decreto 1-87 del Congreso de la República).

LSC: Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo (Decreto 1748 del Congreso de la República).

LSCOJ: Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (Decreto 48-99 del Congreso de la República)Código del Trabajo de Guatemala.

LSCOL: Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo (Decreto 44-86 del Congreso de la República).

LSRHTE: Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y su Reforma (Decreto 71-86 del Congreso de la República).

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

PCADH: Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Decreto del Congreso número 127-96, del 27 de noviembre de 1996. Ratificación:30 de mayo del 2000. Fecha de depósito: 5 de octubre del 2000 – OEA. Fecha de publicación: 11 de octubre de 2001.

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Decreto del Congreso número 9-92, del 19 de febrero de 1992. Fecha de adhesión: 1 de mayo de 1992. Fecha de depósito: 16 de marzo de 1992 - ONU.Fecha de publicación: 11 de setiembre de 1992.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Decreto del Congreso número 69-97, del 30 de setiembre de 1987. Fecha de adhesión 6 de abril de 1988. Fecha

de depósito: 19 de mayo de 1988 – ONU y fecha de publicación 8 de agosto de 1988.

SAJ: Sala de Apelaciones Jurisdiccional.

SCATPS: Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

TA: Tribunales de Arbritaje.

TC: Tribunales de Conciliación.

TCA: Tribunales de Conciliación y Arbritaje.

TTPS: Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

# Código de Trabajo de Guatemala

Decreto No. 1441
Edición rubricada y concordada
con las normas internacionales del trabajo

## Decreto número 1441
## El Congreso de la República de Guatemala,

**Considerando:**

Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificacionesque la experiencia ha aconsejado;

**Considerando:**

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al Derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificardiversos convenios internacionales de trabajo;

**Considerando:**

Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes;

**Considerando:**

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

Tutelar de los trabajadores

a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de a) los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

Constituye un minimum de garantías sociales

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Derecho necesario e imperativo

c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el



principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Derecho realista y objetivo

d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Rama de Derecho Público

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

Derecho hondamente democrático

f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignifcación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

**Considerando:**

Que para la eficazaplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a finde expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la

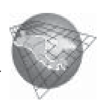
organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

**Considerando:**

Esencialmente conciliatorio

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes;

**Por tanto, decreta: con las reformas que se introducen, el código de trabajo queda así:**



## TÍTULO PRIMERO
## Capítulo único

# Disposciones Generales

**Artículo 1o.** El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos

**Empleador. Definición**

CIAGS: Arts 1 y 2
CPRG: Arts. 101 y 103
CPRG: Art. 109

**Artículo 2o.** Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Excepción

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiereel artículo 119 de la Constitución de la República.

CIAGS: Art. 25

**Trabajador. Definición**

**Artículo 3o.** Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

**Representante del Empleador. Definición**

**Artículo 4o.** Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Obligan a empleador

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

**Intermediario. Definición**

**Artículo 5o.** Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficiode un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refierea los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Excepción

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

**Libertad de trabajo**

CPRG: Arts. 4, 43, 101, 102 a), y 106
CIAGS: Art. 3
CIPDTMF: Art. 11
COIT 29: Art. 2.2
COIT 105: Art. 1
DUDH: Art. 4
PCADH: Arts. 6 y 7 b)
PIDCP: Art. 8
PIDESC: Art. 1

**Artículo 6o.** Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Imposibilidad cesión trabajador

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitivadel patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

**Prohibiciones en lugar de trabajo**

**Artículo 7o.** Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas, rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.



**Libertad de comercio**

CPRG: Arts. 5 y 44

**Artículo 8o.** Es libre el ejercicio del comercio en las zonas de trabajo y no puede cobrarse suma alguna por tal ejercicio. Quedan a salvo los impuestos, tasas y arbitrios establecidos legalmente.

Limitación AC

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se puede limitar o regular dicha libertad, si a juicio de las autoridades competentes, su ejercicio irrestricto perjudica el normal desempeño de las labores, los intereses de los trabajadores o los de la colectividad.

CPRG: Arts. 58, 66 y 143

**Prohibición uso idiomas extranjeros**

**Artículo 9o.** Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las ordenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Uso dialecto indígena

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.

**Principio de indemnidad**

**Artículo 10.** Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

**Exención de impuestos: principio de gratuidad**

**Artículo 11.** Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

**Principio de irrenunciablidad de derechos**

CIAGS: Art. 2.e)
CPRG: Art. 106

**Artículo 12.** Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

**Obligación de contratar guatemaltecos. Porcentajes mínimos**

CPRG: Art. 102.n)

**Artículo 13.** Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse

Excepciones MTPS

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección a) y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar



en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modifcación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

**Normas de orden público**

CIPDTMF: Arts. 7 y 11
CPRG: Art. 102.o)
Nacionales en el extranjero

**Artículo 14.** El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados.

CADH: Arts. 12 y 24
CIAEDD: Art. 1.2)
CIDTM: Arts. 1.1), 7, 11 y 25.1)
CIEDIR: Arts. 1, 2, 5.e), 5.i)
COIT 19: Art. 1
COIT 97: Art. 6
COIT 100: Arts. 1 y 2
COIT 111: Arts. 1 y 3;
COIT 117: Arts. 14.1 y 14.2
COIT 122: Arts. 1 y 2
COIT 141: Art. 4
COIT 169: Arts. 2 y 3
CPRG: Art. 4
DADDH: Art-II
DOIT: Art. 2.d)
DUDH: Arts. 1, 2, 7 y 23
ROIT 111: Art. II.2
ROIT 195: Art. II.5.g);
PCADH: Arts. 3 y 7
PIDCP: Arts. 14 y 26
PIDESC Arts. 7.a).ii)

**Principio de igualdad**

**Artículo 14** bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficiode trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiereeste artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

CPRG: Arts.103 y 106

**Jerarquía normativa supletoria**

**Artículo 15.** Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común.

CPRG: Art. 106

**Preeminencia de leyes de trabajo y previsión social**

**Artículo 16.** En caso de conflictoentre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

CPRG: Art. 106
Principio Protector

**Principio protector**

**Artículo 17.** Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.



**TÍTULO SEGUNDO**

# Contratos y pactos de trabajo

**Capítulo primero**

## Disposiciones generales y contrato individual de trabajo

CPRG: Art. 106
ROIT # 198 art. II.13.a)

**Definición. Principio de la primacía de la realida**

**Artículo 18.** Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Personal superior

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

Exclusividad, elemento no esencial

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

Concurrencia con otros contratos

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su

naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

**Relación de trabajo: perfecciona contrato**

**Artículo 19.** Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

CPRG: Art. 106
ROIT 198: Art. II.13.a)
Resolución antes de inicio: legislación civil

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Normativa aplicable a la relación laboral

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especificael artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

**Contenido del contrato. Principio de norma mínima**

CIAGS: Art. 6

**Artículo 20.** El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

COIT 50: Art. 1 y 2
COIT 169:Parte III Arts. 20 y 24
CPRG: Arts. 102, 103 y 106

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que a) este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.



Fuentes normativas. Limitación autonomía de la voluntad

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifiqueplenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Elementos de la relación de trabajo

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

**Objeto de contrato: indeterminado Artículo 21.** Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

**Inclusión de garantías y derechos mínimos**

CIAGS: Art. 6
CPRG: Art. 103
Principio protector

**Artículo 22.** En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

**Novación del empleador. Normativa**

Principio de ultra-actividad

**Artículo 23.** La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u

omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

**Falta de cumplimiento del contrato individual: efectos**
**Artículo 24.** La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

**Clases de contrato individual**
**Artículo 25.** El contrato individual de trabajo puede ser:

Tiempo indefinido

Plazo fijo

Obra determinada

a) Por tiempo indefinido,cuando no se especifica fecha para su terminación.
b) A plazo fijo,cuando se especificafecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c)
c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

**Contrato por tiempo indefinido: regla genera**
**Artículo 26.** Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido,salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Presunción iuris tantum

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefnido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean

Actividades de naturaleza permanente o continua



de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Plazo fijo u obra: carácter excepcional

En consecuencia, los contratos a plazo fijoy para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

**Excepciones contrato escrito**

**Artículo 27.** El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

Agrícolas o ganaderas
Servicio doméstico
Accidentales o temporales
Obra determinada: Q100 o 60 días

a) A las labores agrícolas o ganaderas.
b) Al servicio doméstico.
c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Obligación de entregar tarjeta o constancia

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

**Contrato escrito. Formalidades**

**Artículo 28.** En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

**Contenido mínimo del contrato escrito**

**Artículo 29.** El contrato escrito de trabajo debe contener:

Generales contratantes

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.

Fecha inicio

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.

Servicios a prestar

c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.

Lugar

d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.

Lugar distinto al domicilio

e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.

Duración

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.

Horario de trabajo

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.

Salario

h) El salario, beneficio,comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

Otras estipulaciones

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.

Lugar y fecha

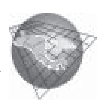
j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

Firma y huella digital

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firma, y el número de sus cédulas de vecindad.

Modelos: MTPS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a finde facilitar el cumplimiento de esta disposición.



**Contrato escrito: plena prueba**

**Artículo 30.** La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Contrato verbal: libertad probatoria

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

COIT 138: Art. 4; COIT 182: Arts. 1, 2 y 3 ROIT 146: Arts. II.6 y II.7 ROIT 79: Arts. I, II, II Y IV Menores, insolventes y fallidos

**Capacidad para contratar**

**Artículo 31.** Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Capacidad relativa

Las capacidades específicasa que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

Interdicción empleador: no invalida actos o contratos anteriores

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

CPRG: Art. 102 inc. l) COIT 138: Art. 4; COIT 182: Arts. 1, 2 y 3 ROIT 146: Arts. II.6 y II.7 ROIT 79: Arts. I, II, II Y IV Representantes legales

**Contrato de jóvenes menores de 14 años**

**Artículo 32.** Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según

la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

**Contrato para prestar servicios fuera del domicilio del trabajador**
**Artículo 33**.
Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

Pago de gastos razonables: viajes diarios

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y

Pago de gastos razonables: viviendo en lugar de trabajo

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato

Gastos de familiares

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

**Contratación de guatemaltecos para trabajar en el exterior**

Principio protector Permiso del MTPS CPRG: Art. 103 y 106

**Artículo 34.** Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los



mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

Apoderado permanente

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.

Gastos de transporte al exterior

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Gastos de familiares

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido.

Prestación de fianza

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fijeo, en su defecto, debe prestar fianzasuficientepara garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquenante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

Repatriación

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiestenante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianzase debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

Contrato debe ser escrito

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

Copia al representante dimplomático

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarsela manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

**Prohibición de autorizar contratos en el exterior**

**Artículo 35.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiereel artículo anterior, en los siguientes casos:

Menores de edad

a) Si los trabajadores son menores de edad.

Falta de garantía de prestación de alimentos

b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos.



Protección de la economía nacional

c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son nece-c) sarios para la economía nacional; y

Lesivos para la dignidad de los trabajadores

d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad d) de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

**Profesionales y técnicos: exentos de autorización**

**Artículo 36.** Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados

**Aplicación extensiva: salvo norma en contrario**

**Artículo 37.** Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

## Capítulo segundo

# Contrato colectivo de trabajo

**Definición y objeto**

CIAGS: Art. 7
COIT 98: Art. 2.2 y 4
COIT 154: Art. 2)
CPRG: Art.102 inc. ñ) y q)
ROIT 91: II.2)

**Artículo 38.** Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

**Requisitos formales del contrato colectivo**

CIAGS: Art.7
ROIT 91: VII.8)

**Artículo 39.** El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte

y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación

Prueba documental

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

CIAGS: Art. 7
Ámbito subjetivo

**Otros requisitos: generales de las partes**

**Artículo 40.** En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

CIAGS: Art. 26
COIT 154: Art. 3
ROIT 143: Art. II.2
Justificación de personería

**Representación del sindicato**

**Artículo 41.** Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificarsu personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificaciónde que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la Asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificarsu representación conforme al Derecho común.

CIAGS: Art. 26

**Pluralidad de sindicatos.**

**Normativa Artículo 42.** Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.



**Separación de empleador del sindicato**

Ultra-actividad del contrato

**Artículo 43.** Si firmadoun contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

**Disolución de sindicato: efectos**

Ultra-actividad del contrato

**Artículo 44.** Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

**Responsabilidad sindical**

COIT 87: Art- 8
ROIT 91:Art. III.3)

**Artículo 45.** Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

**Ejercicio de derechos y acciones del sindicato**

ROIT 91:Art. III.3)

**Artículo 46.** El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a) Sus propios miembros.
b) Otros sindicatos que sean partes del contrato.
c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

**Individuos obligados: derechos y acciones**

ROIT 91: Art. III.3)

**Artículo 47.** Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

**Legitimación en razón del interés colectivo Artículo 48.**

ROIT 91: Art. VI.7)

Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

## Capítulo tercero

# Pactos colectivos de condiciones de trabajo

### Sección primera Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado

CIAGS: Art.S 7
COIT 98: Art. 4
COIT 100: Art. 2
COIT 154: Arts. 1, 2, 3, y 4
CPRG: Art. 102 inc. q)
DOIT: 2.a)
ROIT 91: Art. II.2)

**Definición y objeto**

**Artículo 49.** Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

Carácter de Ley profesional

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Aplicación supletoria: pacto colectivo

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

CPRG: Art. 103

**Ambito subjetivo**

**Artículo 50.** Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

Partes
Eficacia erga omnes

a) Las partes que lo han suscrito.
b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a



que aquél se refieraen lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

**Obligación de negociar pacto colectivo: empleadores**

Más de la cuarta parte de trabajadores sindicalizados

**Artículo 51.** Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Reglas

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

Porcentaje: calculado sobre la totalidad de los trabajadores

a) El porcentaje a que se refiereel párrafo anterior se a) debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.

Criterio de representatividad: númerico

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; y

Trabajadores de diferentes profesiones: negocian sindicatos en conjunto

Si no hay acuerdo: sindicato de cada profesión u oficio

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios,el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios,siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión

u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficiodentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Procedimiento de negociación

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflictocolectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándoseen dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a finde que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

**Formalidades del pacto colectivo**

Homologación

**Artículo 52.** El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión

COIT 14: Art. 2
COIT 26: Art. 4.1
COIT 87: Art: 2
COIT 95: Art. 10.2
COIT 99: Arts. 2-4
COIT 106: Art. 6
COIT 131: Arts. 2 y3
COIT 154: Art: 2
PCADH: Art. 8.3
ROIT 91: Art. II 2.)
Ámbito subjetivo de aplicación

social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

**Ámbito material: pacto colectivo**

**Artículo 53.** En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios,actividades y lugares de trabajo que comprenda.

Plazo: tácita reconducción

b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia.

Denuncia: ante MTPS

Prohibición: cláusula de taller cerrado

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y

Lugar y fecha

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Denuncia: ante MTPS

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficioscontenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

## Sección segunda
## Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada

**Normativa para su ambito de validez personal**

CPRG: Art. 102 inc. q)

**Artículo 54.** Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

Constar por escrito

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d)

Organizaciones legitimadas

b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas.

Dos terceras partes de trabajadores

c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate.

Solicitud ante MTPS

d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se referen los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Ofcial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

Ámbito de aplicación y efectos

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Oposición : Procedimiento

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la



haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificacióno aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo;caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

**Ambito temporal de validez**

ROIT 91: Art. VII 8.c)

**Artículo 55.** El Organismo Ejecutivo debe fijarel plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Prórroga automática del plazo

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado,si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

Denuncia de Pacto

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

**Revisión de común acuerdo**

ROIT 91: Art. VII 8.b)

**Artículo 56.** Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Requisitos

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

## Capítulo cuarto

# Reglamentos interiores de trabajo

**Definición y objeto**

Normas para ejecución o prestación de servicios

**Artículo 57.** Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

**Obligación de elaboración**

**Artículo 58.** Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

**Homologación y publicidad**

**Artículo 59.** Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Idéntico trámite para modificaciones o derogatorias

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificacióno derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

**Contenido**

COIT 1: Arts. 2, 3, 4 y 5
COIT 30: Arts. 2, 3, 4 y 5

**Artículo 60.** El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo



COIT 77: Art. 2
COIT 78: Art. 2
COIT 95: Arts. 8 y 12
COIT 100: Art. 2
COIT 182: Art. 3
ROIT 85: Art. I.2)

necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuido de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

Horario y descansos

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada.

Jornadas

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

Salarios

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.

Fecha y lugar de pago

d) El lugar, día y hora de pago.

Disposiciones disciplinarias

e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Régimen disciplinario

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

Presentación de quejas

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

Clases de labores

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

COIT 86: Art. 2.b) (dejado de lado)
COIT 95: Art. 8
COIT 98: arts. 1 y 2
COIT 105: arts. 1 y 2
COIT 110: art. 59
COIT 117: Arts. 11.1 y 14.1
COIT 122: Arts. 1 y 2
COIT 156: Art. 4.b)
COIT 160: Arts. 1, 2 y 3
ROIT 143: Art. 10
ROIT 165: Art. IV. 22 y IV. 23
CPRG: Art. 102 n)

**Capítulo quinto**

# Obligaciones de los patronos

**Obligaciones de los empleadores**

**Artículo 61.** Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

Informe anual a MTPS: contenido mínimo:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos a) primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

Total de prestaciones económicas pagadas durante el año

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificacionesy cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

Generales, días trabajados y salarios devengados de todos los trabajadores

2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Facilidades que deben otorgar autoridades administrativas para cumplir obligación

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Servicio doméstico exento

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

Preferencia a guatemaltecos en igualdad de condiciones

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.



Guardar consideración

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, c) absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Proporcionar instrumentos

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes,siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

Proporcionar local

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Permitir inspección y vigilancia de autoridades

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

Pagar salarios por suspensiones

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

Conceder permisos para votar

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.

Deducir cuotas: Sindicales y cooperativas

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.

Procurar alfabetización

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

Mantener mobiliario suficiente para descanso de los trabajadores

k) Mantener en los establecimientos comerciales o k) industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

Procurar leña a trabajadores campesinos

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la fincadonde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la fincade que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a finde evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

Permitir la crianza de los animales domésticos

Permitir aprovechamiento parcela

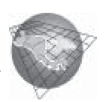
Conceder licencias remuneradas en los siguientes casos:

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la fincapara la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la fnca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la fnca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

   1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de



Fallecimiento de cónyuge, compañero, padres o hijos: 3 días

la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

Matrimonio: 5 días

2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

Nacimiento de hijo: 2 días

3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

Otros autorizados por empleador

4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

Citaciones judiciales

5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

Función sindical

6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

Previstos en convenios o pactos colectivos

7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

CADH: Art. 12 y 16
CIAGS: Art. 26
CITDMF: Art. 12 y 26
COIT 87: Art. 2
COIT 98: Art. 2
CPRG: Arts. 34 y 102.q)
DOIT: Art. 2º)
DUDH: Art. 18 y 20
ROIT 111: Arts. II.2)

**Prohibiciones al empleador**

**Artículo 62.** Se prohíbe a los patronos:

Compras compulsivas

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

Percepción de gratificaciones

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificaciónpara que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

Limitación de la Libertad Sindical. Prácticas antisindicales

c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

Injerencia política y religiosa

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

Retención de herramientas

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

Suscripciones obligatorias

Dirigir o permitir administrar trabajos en estado de embriaguez Residuales

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influenciade drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

## Capítulo sexto

# Obligaciones de los trabajadores

COIT 167: Art.11

**Obligaciones trabajadores**
**Artículo 63.** Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

Desempeñar el servicio contratado

Ejecutar el trabajo con eficiencia

Restituir materiales no usados

Observar buen comportamiento

Prestar auxilio en caso de necesidades

Someterse a reconocimiento médico

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia,cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o e) riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa



o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

Deber de sigilo

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fdelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Observar instrucciones preventivas

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

Desocupar la vivienda finalizado el contrato

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

**Prohibiciones a los trabajadores**

**Artículo 64.** Se prohíbe a los trabajadores:

Abandonar el trabajo sin justificación

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificadao sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

Hacer propaganda política

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

Trabajar en estado de embriaguez o drogado

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influecia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

Usar indebidamente útiles y herramientas

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el e) patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.

Portar armas durante las horas de trabajo

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

Ejecutar actos manifiestos de sabotaje contra la producción

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestosde sabotaje contra la producción normal de la empresa.

Sanciones: Art. 77 CT

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

### Capítulo séptimo

# Suspensión de los contratos de trabajo

COIT 14: Art: 2
COIT 106: Art. 6
CPRG: Art. 103

**Concepto y clases**

**Artículo 65.** Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

Individual parcial

a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de a) trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Individual total

b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Colectiva parcial

c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono



o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y

Colectiva total

d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

COIT 156: Art. 4.b)
ROIT 165: Art. IV.23)

**Causas de suspensión individual parcial**

**Artículo 66.** Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

Licencias remuneradas

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.

Incapacidades y licencias

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

Trabajo sin goce de salario: CT Art. 63.e)

c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

**Relevo de ejecutar labores: supuestos**

CPRG: Art. 106
Suspensión individual

**Artículo 67.** En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficiosdel Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficioscorrelativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijadaen otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento,

siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes.
b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Trabajador interino

Es entendido que en todos éstos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

COIT 87: Art. 3
COIT 156: Art. 4.b)
ROIT 165: Art. IV.23)

**Causas de suspensión total. Normativa**
**Artículo 68.** Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

Licencia no remuneradas

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.

Licencia por incapacidades

b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una b) vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

Prisión provisional y simple arresto

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza,únicamente cuando el delito por el que se le procesa



no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Deber de aviso

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

Empleador: Prohibido sin justa causa.

**Terminación del contrato durante suspensión**

**Artículo 69.** El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

Trabajador: sin justa causa debe preavisar

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

COIT 87: Art. 3

**Causas de la suspensión colectiva parcial**

**Artículo 70.** Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

Huelga legalmente declarada

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Paro legal

b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo.

Falta de materia prima imputable al empleador

c) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y

Suspensiones colectivas

d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

Forma de pago

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

**Causas de la suspensión colectiva total**

COIT 87: Art.3 Huelga legalmente declarada

**Artículo 71.** Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas.:

Huelga legal

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Paro legal

b) El paro legalmente declarado.

Falta de materia prima

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.

Muerte o incapacidad del empleador

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando d) tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

Caso fortuito o fuerza mayor

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

**MTPS puede adoptar medidas de emergencia**

**Artículo 72.** En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

**Dies a quo: inicio de plazo de suspensión**

**Artículo 73.** La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

Huelga o paro: cuando se lleva a cabo

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que a) una u otro se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

Día d ehecho: 3 días para comprobar causa ante IGT

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Suspensión improcedente: posibilidad de dar por terminado contratos

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada,debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

**Suspensión por huelga o paro: disposiciones comunes**

CPRG: Art. 106

**Artículo 74.** Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247 respectivamente.

Otras causas

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

**Reanudación de los trabajos: notificación IGT**

**Artículo 75.** La reanudación de los trabajos debe ser notificadaa la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes,

los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

IGT informa trabajadores

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Notificación interesados mediante aviso

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificara los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficialy en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

## Capítulo octavo

# Terminación de los contratos de trabajo

**Definición y efecto**
**Artículo 76.** Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fina ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

CIAGS: Art. 19
Sin responsabilidad para el empleador

**Causas justas de despido**
**Artículo 77.** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

Actos inmorales, injuria, calumnia y vías de hecho

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la



calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.

Actos indebidos contra compañeros de trabajo durante ejecución de labores

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

Actos indebidos contra el empleador fuera del lugar de trabajo

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

Delito o falta contra la propiedad

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

Falta al sigilo

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63.

Ausencias injustificadas

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada,durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

Incumplimiento de medidas preventivas o de instrucciones para realizar labores

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores

Reincidencia en faltas

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

Información falsa

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

Prisión del trabajador

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y

Falta grave no tipificada

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

**Dies a quo: inicio de efectos del despido**

CPRG: Art. 102 incs. o) y s)
CIAGS: Art. 19
Causal no probada en juicio: consecuencias

**Artículo 78.** La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

Indemnizaciones legales

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

Daños y perjuicios: hasta 12 meses además de costas

b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador



ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

**Despido indirecto: causales**

COIT 95: Art 12 Con responsa-bilidad del empleador

**Artículo 79.** Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

Falta de pago del salario

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.

Actos inmorales, injurias, calumnia o vías de hecho contra el trabajador durante el trabajo

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

Actos indebidos por empleador o parientes

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

Daño a herramientas del trabajador

d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

Injuria, calumnia o vías de hecho fuera del lugar de trabajo

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

Enfermedad contagiosa del empleador o familiar

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.

Peligro para la seguridad y salud del trabajador o su familia

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva

insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

Imprudencia o descuido del empleador

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.

Cuando el empleador incumpla las prohibiciones del artículo 62CT

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62.

Jus variandi abusivo

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiestaincompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas,el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

Otras faltas graves

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo finaldel artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

**Dies a quo: Inicio de efectos despido indirecto.**

**Artículo 80.** La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de



Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijoo para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

**Período de prueba: contrato a tiempo indeterminado**

CIAGS: Art. 2.e) Primeros 2 meses

**Artículo 81.** En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Finalización sin responsabilidad para las partes

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Prohibición de simulación y responsabilidad solidaria

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido.Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.

**Cesantía: cuantía y reglas de protección**

Contratos por tiempo indeterminado Un mes por año laborado

**Artículo 82.** Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificadodel trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al

plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

Imposibilidad de compensación, cesión o embargo

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, a) venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97.

Base de cálculo: promedio últimos 6 meses

b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

Principio de continuidad

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

Nulidad ipso jure: cláusula que limita continuidad

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

Improcedencia de pago al pensionarse por IVS

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficioscorrelativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Pensión menor a cesantía: empleador debe cubrir diferencia

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.



El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificarpreviamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fijeel indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fijeal trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

Finalización sin causa

Reglas de preaviso

**Obligación del trabajador de preavisar**

**Artículo 83.** El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Menos de 6 meses: 1 semana

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, a) con una semana de anticipación por lo menos.

De 6 meses y menos de un año: 10 días

b) Después de seis meses de servicios continuos pero b) menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.

1 año y menos de 5: 2 semanas

c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

5 años o más: 1 mes

d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Otorgamiento por escrito
Empleador puede aceptar compensación o renunciar a preaviso

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser

compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Contrato por tiempo determinado o por obra

Pago de daños y perjuicios

**Finalización ante tempus**

**Artículo 84.** En los contratos a plazo fijoy para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Finalización por parte de empleador: consecuencias

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificadodicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Con derecho a indemnizaciones legales y prestaciones del IGSS

**Finalización sin responsabilidad para trabajador**

**Artículo 85.** Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:



Muerte del trabajador

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficioscorrelativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

Beneficiario del trabajador

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al Derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los finesde este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

Fuerza mayor, caso fortuito, insolvencia o quiebra o muerte del empleador

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, b) quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiereproduzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

TTPS gradúan indemnización

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por

cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

Insolvencia o quiebra fraudulenta

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

**Terminación de contrato sin responsabilidad para las partes**

**Artículo 86.** El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

Advenimiento del plazo

a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijoy por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

Causas legales

b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

Mutuo consentimiento

c) Por mutuo consentimiento.

**Constancia de trabajo**

**Artículo 87.** A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

Fecha de entrada y salida

a) La fecha de su entrada y de su salida.

Labor ejecutada

b) La clase de trabajo ejecutado; y

Salario

c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

Si el trabajador lo solicita:

Si el trabajador lo desea, el certificadodebe determinar también:

Forma de laborar

a) La manera como trabajó; y

Causa de terminación

b) La causa o causas de la terminación del contrato.



**TÍTULO TERCERO**

# Salarios, jornadas y descansos

**Capítulo primero**

## Salario y medidas que lo protegen

CPRG: Art. 102 incs. b), c), e) y f)
COIT 95: 1 y 12

**Definición**

**Artículo 88.** Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Formas de estipularse

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

Unidad de tiempo

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, a) día u hora).

Unidad de obra

b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado b) o a destajo); y

Participación de utilidades, ventas o cobros

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros c) que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

CIAGS Art. 2.d)
COIT 100: Art. 2
CPRG: Art. 102.c)
DADDH: Art. XIV
DUDH: Arts. 23.2 y 23.3
PCADH: Art. 7.a)
PIDESC: Art. 7.a)
ROIT 90: íntegra

**Fijación del importe del salario**

**Artículo 89.** Para fijarel importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Principio de igualdad salarial

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender

los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Carga procesal para empleador: discriminación salarial por sexo

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

COIT 95: 3.1 y 4
CPRG: Art. 102.d)

**Pago en dinerario**

**Artículo 90.** El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Prohibiciones

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas,cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichasu otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

Trabajadores campesinos: salario en especie

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Ventajas económicas: constituyen 30% del salario, salvo pacto en contrario

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

CIAGS: Art. 8
COIT 26: Arts. 1, 2 y 3

**Principio de libre estipulación del salario**

**Artículo 91.** El monto del salario debe ser determinado por



COIT 99: Arts. 1, 2, 3
COIT 131: Arts. 1, 2 y 3
Salario mínimo obligatorio

patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

COIT 95: art. 12
ROIT 85: Art. II.4

**Periodicidad del salario**

**Artículo 92.** Patronos y trabajadores deben fijarel plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Participación en utilidades, ventas y cobros

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitivase debe hacer por lo menos cada año.

COIT 95: Art 1.4

**Pago íntegro**

**Artículo 93**. Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Salario en especie: constituye 30% del salario, salvo pacto en contrario

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

COIT 95: Art. 5

**Pago personal del salario**

**Artículo 94.** El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

COIT 95: Art. 13.2

**Lugar de pago Artículo 95**. Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar

donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

CIAGS: Art. 10
COIT 95: Art. 10
CPRG: Art. 102.e)
Inembargabilidad

**Medidas de protección del salario**
**Artículo 96.** Se declaran inembargables:

Salario mínimo o Q30 mensuales

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.

90% salarios de Q30 hasta Q100 mensuales

b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.

85% salarios de Q100 hasta Q200 mensuales

c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.

80% salarios de Q200 hasta Q300 mensuales

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y

65% de los salarios de Q300 o más mensualmente

e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

**Casos de excepción**

COIT 95: Art. 10.2 Obligación alimentaria

**Artículo 97.** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Varios embargos

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiereel párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficiodel ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.



Prioridad obligación alimentaria Prohibición rebajos simultáneos

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

**Inembargabilidad de instrumentos, herramientas o útiles**

**Artículo 98.** Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio,salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

COIT 95: Art. 8 Prohibición de intereses

**Anticipos de salarios**

**Artículo 99.** Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Amortización de deudas

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda

Proporción de embargabilidad

En los demás casos las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Prohibición de cesión, venta o gravámen

**Principio de incompensabilidad del salario**

**Artículo 100.** Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni

gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

COIT 95: Art. 11 Carácter alimenticio

**Protección de salario y privilegios**

**Artículo 101.** Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

Cobro vía especial

a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé a) el artículo 426; y

Créditos de primera clase

b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el b) caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

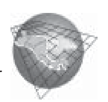
Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientespara cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Protección y privilegio a un máximo de 6 meses de salarios

Los privilegios a que se refiereel presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

**Libro de salarios**

**Artículo 102.** Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Ministerio de



Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

## Capítulo segundo

# Salario mínimo y su fijación

CIAGS: Art. 8
COIT 26: Arts. 1, 2 y 3
COIT 99: Arts. 1, 2, 3
COIT 131: Arts. 1, 2 y 3
CPRG: Art. 102.f)
PCADH: Art. 7.a)
PIDESC: Art. 7.a)
ROIT 30: Arts. 1, 2 y 3;
ROIT 135: Íntegra

**Definición y fijacion**
**Artículo 103.** Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijarperiódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fjación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

COIT 131: Art. 1
Excepción trabajadores del Estado y sus instituciones

**Aplicación Erga Omnes**
**Artículo 104.** El sistema que para la fijaciónde salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificacionesnecesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

COIT 26: Arts. 3 y 4
COIT 131: 4
Organismo Técnico

**Comisión Nacional del Salario**

**Artículo 105.** Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Creación de comisiones paritarias

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

Potestad reglamentaria: MTPS

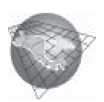
El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.

COIT 131. Art. 4

**Comisión paritaria: requisitos para integrarla**

**Artículo 106.** Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo:

a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio.



b) Tener más de veintiún años de edad.
c) Saber leer y escribir.
d) Ser vecino del departamento de la circunscripción d) económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación.
e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

**Período de nombramientos**

2 años

**Artículo 107.** Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Dietas

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

**Comisión paritaria: integración**

Nombramientos: MTPS

**Artículo 108.** Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

Convocatoria

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verifica, para que concurran al acto

los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficialy en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República.

Remisión de candidatos

b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

Representantes de los trabajadores

c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

Mitad más uno

**Comisión paritaria: quórum para funcionamiento**
**Artículo 109.** La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Convocatoria: formalidades

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación, por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

**Atribuciones Artículo 110.** Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

Precisar los salarios mínimos

a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que a) cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional



del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados.

Velar por su cumplimiento

b) Velar por que los acuerdos que fijenel salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y

Conocer de revisiones

c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modifcación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

**Elementos o factores a considerar**

COIT 26: Arts. 3 y 4
COIT 131: Art. 3
COIT 160: Arts. 1 y 2
Encuestas sobre costo de vida: DGE

**Artículo 111.** Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Requerimientos técnicos

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

Debe incluir el salario armonizado por actividades o circunscripción económica

**CNS rinde informe a MTPS**

**Artículo 112.** La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de dictamen: JMBG y al IGSS

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijaciónproyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

COIT 26: Arts. 3 y 4
COIT 99: Art. 3
COIT 131: Art. 4

**MTPS fija anualmente los salarios mínimo**
**Artículo 113.** El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijaranualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descanse la fijaciónde salarios mínimos.

COIT 26: Arts. 3 y 4
COIT 99: Art. 3
COIT 131: Art. 4

**Trámite revisión del salario mínimo Artículo 114.** En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha Comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un



plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Modificación o derogatoria: rige 10 días después de publicación

El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificacióno derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Solicitud debe ser razonada

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijólos salarios mínimos para el año de que se trate.

**Principio de la condición más beneficios**
**Artículo 115.** La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Preeminencia del Pacto Colectivo

Cuando los salarios mínimos se fijenpor medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

## Capítulo tercero

# Jornadas de trabajo

CIAGS: Art. 12
CPRG: Art.102.g)
COIT 1: Arts. 1, 2 y 3; y 4:
COIT 30: Arts. 1, 2, 3
COIT 90: Arts. 1, 2 y 3 (revisado)
DADDH: Art. XV
PIDESC: Art. 7.d)
Jornada diurna y semanal máxima
Jornada nocturna diaria y semanal máxima

**Clases y sus límites**
**Artículo 116.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Trabajo efectivo. Definición

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno: Definición

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno: Definición

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Labor normal diaria semanal: excepción

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

**Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta**

Máximo 7 horas diarias o 42 semanales

**Artículo 117.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta: definición

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

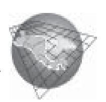
Mixta con más de 4 horas nocturnas, se considera nocturna

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

**Jornada acumulativa**

COIT 30: Art. 4 2 horas diarias, 48 semanales máximo

**Artículo 118.** La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.



2 o más períodos

**Jornada ordinaria contínua y fraccionada**

**Artículo 119.** La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Jornada continua: descanso mínimo de 30 minutos, cómputa como tiempo efectivo

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

**Jornada disminuida**

**Artículo 120.** Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

CIAGS: Art. 12
COIT 1: 6.1.B)
CIOT 30: Art. 2
COIT 131: Art. 2

**Jornada extraordinaria. Definición**

**Artículo 121.** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No cómputa como extraordinaria la subsanación de errores

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

**Máximo diario: incluyendo extraordinarias**

COIT 1: Art. 3
Excepción: siniestro o riesgo inminente

**Artículo 122.** Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificadosque se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a

los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Prohibición labores insalubres y peligrosas

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

ROIT 85: IV.8

**Registro de pago en libros**
**Artículo 123.** Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

CPRG: Arts. 102.g) y 106
COIT 1: Art. 1
COIT 30: Art. 7

**Trabajadores exceptuados del límite de jornadas**
**Artículo 124.** No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

Representantes del empleador
Sin fiscalización
Puesto de vigilancia

a) Los representantes del patrono.
b) Los que laboren sin fiscalizaciónsuperior inmediata.
c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.

Comisionistas

d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde d) esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

Naturaleza especial de labores

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Jornada máxima: 12 horas

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificadosque se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

Potestad reglamentaria

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

**Actividades especiales: potestad reglamentaria MTPS**
**Artículo 125**. Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Determinación de las actividades insalubres o peligrosas

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Consulta previa: organizaciones de empleadores y trabajadores

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

CIAGS: Art. 13
COIT 14: Arts. 2 y 5
COIT 106: Art. 6
COIT 110: Arts.1, 2 y 3
DUDH: Art. 24
ROIT 103: íntegra
PCADH: Art. 7.g) y h)
DADDH: Art. 15
CIPDTMF: Art. 25.a) y b)

### Capítulo cuarto

# Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

**Descanso hebdomadario remunerado**

**Artículo 126.** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

Salarios por unidad de obra o comisión: se adiciona sexta parte de salario semanal

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

CIAGS: Art. 14
PCADH: Art. 7.h)
PIDESC: Art. 7.d)

**Días de asueto remunerado**

**Artículo 127.** Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.o de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1.o de mayo, el 30 de junio, el 15

Asuetos Oficiales

de septiembre, el 20 de octubre, el 1.o de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

Concurrencia con día de descanso: obligación de pago

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

**Trabajo en días de asueto o descanso semanal**

COIT 14: Arts. 4 y 5
COIT 106: Arts. 1 y 2
Trabajos de índole contínua

**Artículo 128.** En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados,según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

**Forma de pago del descanso semanal y día de asueto**

Promedio diario de salarios
COIT 14: Art. 4
COIT 106: Art. 9

**Artículo 129**. El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Salario quincenal y mensual

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

Tiempo de trabajo extraordinario

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

CIAGS: Art. 15
COIT 101: Arts. 1, 2 y 3

**Derecho de vacaciones remuneradas**

**Artículo 130**. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año



COIT 110: Art. 36
CPRG: Art. 102.i)
PCADH: Art. 7.h)
PIDESC: Art. 7.d)
Mínimo de 15 días hábiles

de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Principio de continuidad

**Mínimo de días para tener derecho**

**Artículo 131.** Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Dentro 60 días después del año de labores

**Señalamiento de época de disfrute: potestad empleador**

**Artículo 132.** El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

COIT 101: Art. 9
Prohibición de prestar servicios

**Incompensabilidad de vacaciones**

**Artículo 133.** Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Excepción: finalización del contrato
Pago proporcional

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

COIT 101: Art. 7
COIT 110: Art. 40 inc. 2)

**Cálculo de remuneración por vacaciones**

**Artículo 134.** Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomar se el

Promedio ultimo año.
Servicios agrícolas o ganaderos: promedio últimos 3 meses

promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiariopresta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

Pago anticipado

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Excepción: las pagadas al trabajador

**Falta injustificadas: prohibición de descuento**

**Artículo 135.** Las faltas injustificadasde asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Máximo a descontar: tercera parte de período de vacaciones

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadasque haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Excepción: Labores de índole especial

**Prohibición de fraccionar el período de vacaciones**

**Artículo 136.** Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Prohibición de acumular

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.

Presunción

**Otorgamiento debe constar por escrito**

**Artículo 137.** De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas



si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmadapor el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

CIAGS: Art. 2.d)
CIETFDCPD: Art. II
CIDTMF: Art. 1.1)
COIT 100: Arts. 1 y 2
COIT 111: Arts. 1, 2 y 3
CPRG: Art. 4
PCADH: Art. 7
PIDESC: Art. 7

**Prohibición de discriminación para obtener empleo**

**Artículo 137** bis. Adicionado por el artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiereeste artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

TÍTULO CUARTO

# Trabajo sujeto a regímenes especiales

### Capítulo primero

## Trabajo agrícola y ganadero

COIT 29: Arts. 2 y 3
COIT 110: Arts. 1, 2, 5 y 8
COIT 141: Art. 2.1

**Definición**

**Artículo 138.** Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

Excepción: personal administrativo

La definiciónanterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera

**Trabajo de mujeres y menores de edad**

Presunción de contrato de trabajo

**Artículo 139.** Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

**Prohibición para ser representante del empleador**

**Artículo 140.** No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

Habilitadores

a) Los que hayan sido «habilitadores de jornaleros».

Promotores actividades prohibidas

b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º

Servidores públicos

c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o



ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración.

Ebrios habituales

d) Los ebrios habituales; y

Personas con malos antecedentes

e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes e) y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

Para reclutamiento de campesinos

**Obligación de contar con carta poder**

**Artículo 141**. Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Formalidades y vigencia de la carta poder

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse a la Dirección General de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijoy queda prohibido a éste darles gratificacioneso emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

**Obligación de presentar finiquito labora**

**Artículo 142.** Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiereel artículo 87 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Contrato verbal

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

**Deber de instruir a trabajadores campesinos: IGT Artículo 143.** Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección General de Trabajo en el cumplimiento de la obligación indicada.

**Potestad reglamentaria: MTPS**
**Artículo 144.** Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

Ámbito territorial de aplicación
Deber de audiencia previa: empleadores y trabajadores

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados.

Principio de Norma más Favorable

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

Consulta previa en asuntos relacionados con su competencia: IGSS

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo finde llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.



Empleadores con posibilidades económicas: MTPS aplica en forma gradual

**Habitacion para trabajadores agrícolas**

**Artículo 145.** Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijenlos reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

**Artículo 146.** (Derogado).

## Capítulo segundo

# Trabajo de mujeres y menores de edad

CICDCM: Art. 1
COIT 16: Art. 2, 3 y 4
COIT 45: Arts. 1, 2, 3, 4 y 5
COIT 77: Arts. 2-6
COIT 78: Arts. 2-6
CPRG: Art. 102.k) y l)
PIDCP: Art. 3
ROIT 80: Arts. I, II y III
CIAGS: Art. 16 y 17
COIT 10: Art. 1
COIT 58: Arts. 2, 3 y 4
CIOT 59: Art. 2
COIT 79: Arts 2-6
CIOT 90: Arts. 2-6
COIT 138: Arts. 1 y 2
COIT 182: Arts. 1, 2 y 3
ROIT 146: Art. III
ROIT 190: Art. II.3

**Protección especial**

**Artículo 147.** El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

**Prohibiciones**

**Artículo 148.** Se prohíbe:

a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para a) varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; (Lugares insalubres y peligrosos)
b) Se suprime.
c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. (Trabajo nocturno y jornada extraodinaria)
d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y (Trabajo en expendios de bebidas alcohólicas)
e) El trabajo de los menores de catorce años. (Trabajo de menores de 14 años)

**Reducción de la jornada de trabajo**

**Artículo 149.** La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1o., se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para a) los mayores de catorce años; y
b) En dos horas diarias y en doce horas a la sema-b) na para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

COIT 138: Art. 4; COIT 182: Arts. 1, 2 y 3 ROIT 146: Arts. II.6 y II.7 ROIT 79: Arts. I, II, II Y IV

**Autorización de la IGT: casos excepcionales**

**Artículo 150.** La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada,autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

Principio de igualdad CICDCM: Art. 1 CIEFDCPD: Art. II CIAGS: Art. 2 COIT 100: Arts. 2 y3 COIT 117: Art. 14 COIT 111: Arts. 1 y 3 DADDH: Art. VII DOIT: 2.d) DUDH: Arts. 1 y 2 PCADH: Art. 7 PIDESC: Art. 7 Prohibición de discriminar en ofertas laborales

**Prohibiciones al empleador**

**Artículo 151.** Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de em-a) pleo, especificandocomo requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección



General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

Discriminar por estado civil

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

Despido discriminatorio: Fuero de protección de la trabajadora grávida

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justifcada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Obligación de avisar

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certifcación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y

Exigir esfuerzo físico considerable a embarazadas

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

CICDCM: Art. 1
CIEFDCPD: Art. II
CIAGS: Art. 2
COIT 100: Arts. 2 y3
COIT 103: Arts. 1, 2, 3, 4, 5 y 6
COIT 110: Art. 47
COIT 117: Art. 14
COIT 111: Arts. 1 y 3
COIT 156: Art. 4.b)
CPRG: Art. 102.k)
DADDH: Art. VII
DOIT: 2.d)
DUDH: Arts. 1 y 2
PCADH: Art. 7
PIDESC: Art. 7
ROIT 95: I y II
ROIT 165: Art. IV.22
Descanso retribuído de 84 días

**Derechos de la madre trabajadora**

**Artículo 152.** La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

Deber de entregar constancia médica de fecha probable del parto

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va

a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificadoa cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

Licencia remunerada por IGSS o por empleador

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficiosdel Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto finaldel inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

Aborto no intencional

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certifcado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

Pagos de días de asueto y descanso semanal

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

Prohibición de laborar remuneradamente durante descanso

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General



de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; y

Adopción de un menor de edad

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

**Derecho de lactancia**

ROIT 95: Art. III
DUDH: Art. 25.2)
1 hora remunerada: puede ser en 2 tractos o bien al inicio o final de la jornada

**Artículo 153.** Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice,con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

Hasta 10 meses

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

**Salario a percibir durante licencia**

**Artículo 154.** El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

Pago por unidad de tiempo: salario promedio último 6 meses

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, a) el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijarsacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se

debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

Otras formas de pago: salario promedio últimos 90 días

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijarsacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153, se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ROIT 123: Arts. I.1.b) y III Acondicionamiento de local

**Local para hijos menores de 3 años**
**Artículo 155.** Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el «visto bueno» de la Inspección General de Trabajo.

## Capítulo tercero

# Trabajo a domicilio

**Definición**
**Artículo 156.** Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

Presunción de relación laboral

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.



**Obligación de llevar libro**

**Artículo 157.** Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se debe anotar:

Nombre y apellido
Dirección
Clase de obra
Materias primas

a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores.
b) La dirección del lugar donde viven.
c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas.
d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre.

Fecha de entrega y devolución

e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

Remuneración
Comprobantes

f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de frmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmary dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificacióno individualización que proceda. ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Firma o huella

Si una de las partes no sabe firmardebe imprimir su respectiva huella digital.

**Trabajos defectuosos**

COIT 95: Art. 8.2
ROIT 85: Arts. I y II Derecho de Retención

**Artículo 158.** Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

**Retribución**

COIT 95: Art. 12
CPRG: Art. 106
ROIT 85: Art. II

**Artículo 159.** Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

**Condiciones antihigiénicas: prohibición de labores**
**Artículo 160.** Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificaciónformal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

Obligación del empleador: Proporcionar local

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.

## Capítulo cuarto

# Trabajo doméstico

**Definición**

Ausencia de lucro
CIAGS: Art. 22
CPRG: Art.103

**Artículo 161.** Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

**Salario en especie**

CIAGS: Art. 22
Presunción

**Artículo 162.** Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

**Presentación de certificado de salud**
**Artículo 163.** El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificadode buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por



el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

**Excepción al límite de la jornada**

CIAGS: Art. 22

**Artículo 164.** El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Derechos mínimos

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

Descanso mínimo

a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y a) obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

Descanso en domingos y feriados

b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

**Casos de enfermedades infecto-contagiosas**

**Artículo 165.** Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

Derecho a terminar contrato de trabajo

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa a) del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.
   Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infectocontagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso b).

Asistencia médica obligatoria

b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.

Incapacidad más de 1 semana: posibilita resolución del contrato

c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una

vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.

Contagio por empleador o habitantes de la casa

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.

Obligación de hospitalización

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficenciamás cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

Fallecimiento del trabajador: obligación de cubrir gastos razonables de inhumación

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

Protección del IGSS

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo

**Causa especial de despido**

Falta de respeto y maltrato notorio

**Artículo 166.** Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiestade éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

## Capítulo quinto

# Trabajo de transporte

**Definición**

**Artículo 167.** Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.



**Requisitos trabajadores de transporte**

Falta de aptitudes

**Artículo 168.** No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Causal especial de despido

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

**Potestad reglamentaria: MTPS**

**Artículo 169.** Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

Ámbito de aplicación

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a) a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

Necesidad de continuidad

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al publico y los derechos de los trabajadores.

## Capítulo sexto

# Trabajo de aprendizaje

**Definición**

CIAGS: Art. 20
Retribución puede ser inferior al mínimo

**Artículo 170.** Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio,sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

CPRG: Art. 102 .b)
Contratos plazo determinado

**Condiciones contractuales**

**Artículo 171.** El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo,y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

Supervisión de condiciones: IGT

La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

**Extensión de certificado**

**Artículo 172.** Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificadoen que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate

Negativa a extender certificado: IGT ordena práctica de examen

Si el patrono se niega a extender dicho certificado,la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficiorespectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiereeste artículo no son remunerados.

Sin responsabilidad por incapacidad manifiesta

**Finalización contrato**

**Artículo 173.** El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiestapara el arte, profesión u oficiode que se trate.

Preaviso aprendiz: 5 días

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Normativa supletoria

**Potestad reglamentaria: MTPS**
**Artículo 174.** El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficiosy en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

## Capítulo séptimo

# Trabajo en el mar y en las vías navegables

CIAGS : Art. 23
COIT 108: Arts. 1-6
COIT 109: Arts. 6-11
COIT 112: Arts. 1-4
COIT 113: Arts. 1-5
COIT 114: Art. 1
CIPDTMF: Art. 2.c) y d)

**Definición**
**Artículo 175.** Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Servicios de navegación: definición

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Contrato de embarco

Se llama contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

COIT 114: Art. 3

**Empleador: definición**
**Artículo 176.** Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo, y que percibe las utilidades que produce y soporta todas lasresponsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2o.

COIT 109: Arts. 3 y 4
COIT 114: Art. 3

**Capitán: representante del empleador**
**Artículo 177.** El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

Jefe superior de la nave

a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el a) gobierno y dirección de la misma. La tripulación y

pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiereal servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y

Delegado de la autoridad

b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

**Contrato de embarco**

COIT 114: Arts. 2-11 Clases

**Artículo 178.** El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

Lugar de restitución del trabajor

En los contratos por tiempo indefinidoo a plazo fijolas partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

Contrato por viaje: lugar de restitución

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

Presunción de duración

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

**Obligación de restituir a puerto de enrolamiento**

Obligación del empleador

**Artículo 179.** El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece al artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

**Cambio de nacionalidad de la nave**

Conclusión del contrato de trabajo

**Artículo 180.** Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los



contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fijaigual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

**Causas especiales: despido causado**
**Artículo 181.** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

Desobediencia

Abandono de la nave

Falta de respeto

Estado de embriaguez

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones.
b) El abandono de la guardia de la nave.
c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
d) La violación del artículo 64, inciso c).

**Despido indirecto: causas especiales**
**Artículo 182.** Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

Variación de destino

Estado de guerra

Existencia de epidemia

Muerte del capitán

a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de prin-a) cipiar el viaje para el que hayan sido contratados.
b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave.
c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y
d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

**Prohibición de concluir contrato durante viaje**
**Artículo 183.** No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sustituto del trabajador

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Suspensión inicio de prescripción

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

**Garantía de pago de salario**

COIT 109: Art. 10.b)

**Artículo 184.** La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletesresponde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

**Abandono voluntario del trabajo**

Pérdida de salarios

**Artículo 185.** Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo en caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

Recargo de labores: remuneración

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

**Enfermedad del trabajador**

Obligaciones del empleador

**Artículo 186.** El trabajador que sufre de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Trabajador protegido por IGSS

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.



**Contratados por viaje: aumento proporcional de salarios**

Prolongación retraso del viaje

**Artículo 187.** Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

Prohibición de reducción de salarios: disminución de viaje

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

**Prohibición de huelga durante viaje o fondeo**

**Artículo 188.** Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

**Obligación de reglamento interior de trabajo**

COIT 109: Parte III

**Artículo 189.** Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Condiciones de trabajo

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijarlo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

**Potestad reglamentaria: MTPS**

**Artículo 190.** Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de la vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

## Capítulo octavo

# Regimen de los servidores del estado y sus instituciones

CIAGS: Art. 24
CPRG: Art. 108
Decreto: 44-86 íntegro
Decreto: 48-99 íntegro,
Decreto: 17-48 íntegro y
Decreto: 1-87 íntegro

**Normativa aplicacble: estatuto de los trabajadores del estado**

**Artículo 191.** Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.

**Ley del servicio civil**

**Artículo 192.** El Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.

Se rigen por ordenanzas, estatutos o reglamentos

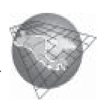
**Trabajadores sujetos a disciplina especial**

**Artículo 193.** Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que por su naturaleza estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

**Artículo 194.** (Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

**Artículo 195.** (Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

**Artículo 196.** (Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).



**TÍTULO QUINTO**

# Higiene y seguridad en el trabajo

CPRG: Art. 94, 100 y 115
COIT 117: Art. 1
COIT 118: art. 1, 2, 3 y 4
COIT 119: Art. 11
COIT 120: Arts. 4 -19
COIT: 148: Arts. del 3 -14
COIT 161: Arts. del 1 al 5
COIT 162: Arts. 3 y 4
COIT 167: Arts. del 3 al 34
DADDH: Art. 17
DUDH: Arts. 22 y 25.1)
PCADH: Arts. 7.e) y f) y 9
ROIT 120: Íntegra

**Capítulo único**

## Higiene y seguridad en el trabajo

**Medidas mínimas obligatorias para el empleador**

**Artículo 197.** Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a

Prevenir accidentes

a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la a) maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;

Prevenir enfermedades

b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;

Prevenir incendios

c) Prevenir incendios

Ambiente sano

d) Proveer un ambiente sano de trabajo;

Suministrar ropa y equipo de protección

e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;

Colocar y mantener resguardos protecciones

f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;

Advertir peligros

g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;

Capacitar en higiene y seguridad

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

Higiene y seguridad en el trabajo

Mantener instalaciones sanitarias para hombres y mujeres

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

Instalaciones adecuadas para ingerir alimentos

j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientesy se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

Habilitar vestidores donde sea necesario

k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;

Mantener botiquín

l) Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

**Indemnización por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene**

**Artículo 197** "bis". Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

Incuplimiento negligente

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;

Falta de adopción de medidas preventivas luego de accidentes

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;

Falta de adopción de medidas luego que trabajadores o sus organizaciones hayan señalado por Escrito el riesgo

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genera pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.



Parámetros para fijar indemnización

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Legitimación en caso de fallecimiento del trabajador

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortual.

**Obligación de acatar y hacer cumplir disposiciones del IGSS**

**Artículo 198.** Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el finde prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

**Trabajos a domicilio o de familia**

CIAGS: Art. 21
Trabajo de familia: definición

**Artículo 199.** Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia. Definición

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficiocomún y en el lugar donde ellos habiten.

**Prohibición de ingerir alimentos o pernoctar en el lugar de trabajo.**

Empresas comerciales e industriales

**Artículo 200.** Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

**Labores, instalaciones e industriales insalubres y peligrosas: definició**

Insalubres: amenazar o dañar salud

**Artículo 201.** Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar

condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Peligrosas: posibilidad o daño de modo inmediato y grave a la vida

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamableso explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

Trabajos insalubres o peligrosos se determinan vía reglamento

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

COIT 127: Arts. 1, 2 y 3

**Determinación de peso máximo**

**Artículo 202.** El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Trabajadores relacionados con productos alimenticios

CADH: Art. 16
CIAGS: Art. 26

**Obligación certificado médico mensual**

**Artículo 203.** Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificadomédico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio.A este certificadomédico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

**Colaboración de autoridades para cumplimiento de leyes y reglamentos**

**Artículo 204.** Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a finde obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.



Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**Derecho de habitación: trabajadores agrícolas**

**Artículo 205.** Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad

## TÍTULO SEXTO

# Sindicatos

CIPDTMF: Art. 26.a)
COIT 11: Art 1
COIT 87: Arts. 2
COIT 98: Arts. 1, 2, 3 y 4
COIT 110: Art. 62
COIT 141: Arts. 3.1) y 3.4)
CPRG: Arts. 34 y 102.q)
DADDH: Art. 22
Decreto 71-86 del Congreso de la República
DUDH: Arts. 20 y 23.4
PIDCP: Art. 22
PCADH: Art. 8.a)

## Capítulo único

# Disposiciones generales

**Definición y clases**

**Artículo 206.** Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Campesinos

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficioindependiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Urbanos

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la defnición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

**Principios democráticos**

CIEFDR Art. 5.e)
COIT 87: Art. 3

**Artículo 207.** Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Votación nominal

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada,pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

Suspensión de relación de trabajo por cargo político remunerado

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión



total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

**Prohibición de conceder privilegios**

CPRG: Art. 4
Salvo los inherentes a cargos sindicales

**Artículo 208.** Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

**Fuero sindical**

CIAGS: Art. 26
COIT 98: Arts. 2 y 3
CPRG: Art. 102.q)
DOIT: Art. 2.a)
ROIT 119: Art. II.2).3).b)
Promotores

**Artículo 209.** Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Reinstalación

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Incidente de cancelación: Despido por justa causa

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

**Capacidad jurídica**

CIAGS: Art. 26
COIT 87: Art.3
Exención fiscal

**Artículo 210.** Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscalesy municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Prohibición de animo de lucro

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los finesdel artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Derecho a adquirir bienes

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus finesde mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias: gastos deducibles de renta

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliadodebe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuestos Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.

COIT 11: Art. 1
COIT 87: Art. 8.2
COIT 98: Art. 4
COIT 144: Art. 5
Corresponde al MTPS

**Política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo**

**Artículo 211.** El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

Garantizar ejercicio

a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.

Proteger derecho a sindicalizarse

b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre b) ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratifcados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

Asesorar jurídicamente

c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.

Promover consulta y cooperación

d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.



CIAGS: Art. 26
COIT 11: Art. 1
COIT 87: Art.2

**Requisitos para ser miembro**
**Artículo 212.** Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Limitación

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

Prohibición para representantes del empleador. Principio de pureza

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el «visto bueno» de la Inspección General de Trabajo.

**Sanciones para sindicatos**
**Artículo 213.** Son penas imponibles a los sindicatos:

Multa

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y

Disolución

b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

Responsabilidad personal de directivos

No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que comentan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada.

CIAGS: Art. 7
COIT 87: Art. 3 y 8
COIT 98: Art. 4

**Actividades de los sindicatos**
**Artículo 214.** Son actividades de los sindicatos:

Celebrar pactos y contratos colectivos

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos co-a) lectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden

Integrar organismos estatales

Velar por el bienestar del trabajador

Realizar actividades para financiar sus gastos

Otras actividades legales

con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el artículo 374, 375 y 376 de este Código.

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
c) Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

**Clasificación de los sindicato**

**Artículo 215.** Los sindicatos se clasifican,por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

Gremiales

De empresa

De industria

a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficioo si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios:

    1) En una misma empresa.
    2) En dos o más empresas iguales.

c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Trabajadores: 20
Empleadores: 5

**Mínimos de miembros para constituir sindicatos**

**Artículo 216.** Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más



trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

**Inscripción Registro Público de sindicatos**

COIT 87: Arts. 2 y 7

**Artículo 217.** Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

Celebrar de sesiones

a) Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la Asamblea General, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos.

Realizar otras gestiones

b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

**Procedimiento para reconocimiento de personería**

COIT 11: Art. 1
COIT 87: Arts. 3.2 y 7
COIT 141: Art. 3

**Artículo 218.** Con el finde obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

Solicitud escrita: ante DGT

a) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización.

Acta constitutiva y estatutos

b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmadosen cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al finaldeben ir firmadospor todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220, para desempeñar los cargos.

Inscripción y certificación

c) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes.

Examen de documentos:plazo máximo 10 días hábiles

d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiereeste artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficialen forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Resolución desfavorable: recursos

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Enmienda ó recurso de revocatoria

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

Resolución del MTPS y publicación

e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe e) emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte (20) días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitivadel sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficialde los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficiodentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

Reformas estatutos

f) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben



acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió.

**Registro público de sindicatos: DGT**

COIT 87: Art 7
COIT 141: Art. 3.3
Requisitos

Artículo 219. La Dirección General de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

Número y fecha

a) Número, lugar y fecha de inscripción.

Copia de datos art. 220 CT

b) Copia de los datos a que se refierenlos incisos a) y b) del artículo 220.

Copia de Estatutos

c) Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y

Transcripción de acuerdo

d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Envío copia a interesados

Una vez inscrito el sindicato la Dirección General de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2o. del artículo 218 debidamente sellada y firmadaen sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

Datos adicionales a inscribir: rendición de cuentas, integración de comités consultivos o ejecutivos, padrón de miembros, amonestaciones y sanciones

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Fusión y disolución

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

**Acta constitutiva: contenido mínimo**

**Artículo 220.** El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

Generales

Nacionalidad y vecindad

Autorización al Comité Ejecutivo para trámite de inscripción

Declaración de cumplimiento de requisitos

COIT 87: Art. 3.1)

a) Nombres y apellidos, profesión u oficioo actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato.
b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo.
c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y
d) Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficioo actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

Denominación

Objeto

Domicilio

Derechos y obligaciones miembros

Reglas para nombramiento Comité Ejecutivo y Consultivo

Condiciones de admisión

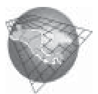
Sanciones disciplinarias para miembros

Cuotas ordinarias y extraordinarias

**Estatutos: contenido mínimo**

**Artículo 221.** Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) Denominación y naturaleza que los distingan con a) claridad de otros.
b) El objeto.
c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta.
d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año.
e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo.
f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros.
g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros.
h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año



y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Porcentaje de gastos de administración

Los gastos de administración deben fijarseen un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia.

Celebración Asambleas Generales

i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Quórum y votación

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarselegalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales.

Presentación y justificación de cuentas

j) La época y forma de presentación y justifcación de j) cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específca compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine.

Reglas para liquidación sindicato

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

Residual

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

CIAGS: Art. 27
COIT 87: Art. 3.1)
COIT 98: Art. 4
PIDESC: Art. 8.d)

**Atribuciones de la Asamblea General**

**Artículo 222.** Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

Elegir Comité Ejecutivo

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.

Remover miembros

b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.

Aprobar reformas de estatutos

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.

Aprobar contratos colectivos

d) Aprobar en definitivalos contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

Fijar cuotas extraordinarias

e) Fijar las cuotas extraordinarias.

Decidir huelga

f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.

Acordar fusión

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitivasi el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.

Aprobar presupuesto anual

h) Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificacionesque juzgue conveniente.

Aprobar rendición de cuentas

i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o defciencias que se comprueben.

Autorizar inversiones

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.

Expulsar asociados

k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esas medidas.

Residual

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

Mayorías para votaciones

m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en



este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliadosque integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

COIT 11: Art. 1
COIT 87: Art. 3.1)
COIT 98: Art. 1 y 2.b)
COIT 141: Art.3
ROIT 143: Art. III.5)

**Funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo**

**Artículo 223.** El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

Ejecutar y cumplir mandatos de la Asamblea General

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos a) de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.

Requisitos miembros

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficioo actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

Número de miembros

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.

Fuero Sindical

d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

Protección aplica también a Comité Ejecutivo Provisional

El beneficioque se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

Representación legal del sindicato

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificaciónexpedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todos o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su renovación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmadopor la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe de la Dirección General de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

Prohibición de delegar funciones y representación

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

Resonsabilidad ante terceros

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité f) Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.

Responsabilidad solidaria

g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto, en contrario.

Representar judicial y extrajudicial

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

Obligación de rendir de cuentas

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificadade la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmadapor todos los miembros, a la



Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

**Consejo consultivo: funciones de asesoría**

**Artículo 224.** El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

**Obligaciones de los sindicatos**

**Artículo 225.** Son obligaciones de los sindicatos:

Llevar libros autorizados

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y a) autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos.

Extender recibos

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.

Proporcionar informes

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieranexclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal.

Comunicar cambios DGT

d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.

Envíar padrón de afiliados a DG

e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan.

Solicitar a DGT aprobación de reformas de estatutos

f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

Publicar en forma anual estados financiero

g) Publicar cada año en el Diario Oficialun estado g) contable y financierode su situación, que comprenda con la debida especificaciónel activo y pasivo del sindicato.

**Disolución de los sindicatos: supuestos**

CIAGS: Art. 26
COIT 87: Art. 4 y 8

**Artículo 226.** A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

Servir intereses extranjeros. Atentar contra libertad religiosa, igualdad y régimen democrático

a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros a) contrarios a los de Guatemala, que inicia o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.

Realizar actividades con carácter lucrativo

b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficiosde su personalidad jurídica y las franquicias fiscalesque el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y

Uso de violencia

c) Que usan de violencia manifiestasobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

Responsabilidades penales

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

**Solicitud de disolución por MTPS**

**Artículo 227.** El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante



los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

Número de asociados inferior a legal

a) Cuando tengan un número de asociados inferior al a) mínimo legal.

Incumplimiento obligaciones

b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que b) determina el artículo 225; y

Incumplimiento obligaciones Comité Ejecutivo

c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) c) o i) del artículo 223.

Apercibimiento previo necesario: IGT

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

**Acuerdo de disolución**

**Artículo 228.** Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

Trámite disolución ante DGT

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo a la Dirección General de Trabajo, junto con una copia del acta en que se acordó la disolución, debidamente firmadapor todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.

**Nombramiento de Junta Liquidadora: DGT**

**Artículo 229.** En todo caso de disolución corresponde a la Dirección General de Trabajo nombrar una Junta Liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Procedimiento

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandatario del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Dirección General de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se

aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

COIT 87: Art. 8
COIT 141: Art. 3.4
COIT 110: Art. 68

**Nulidad de actas y contratos**

**Artículo 230.** Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieranexclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

Disposiciones Asamblea General

**Aplicación de activo y pasivo**

**Artículo 231.** El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca.

Si el sindicato no está federado, la Asamblea General puede disponer entregar su capital liquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para finesde alfabetización.

Efectos acuerdo de fusión

**Fusión de sindicatos**

**Artículo 232.** Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, párrafo segundo, 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

CIAGS: Art. 26
COIT 87: Art.5
PCADH: Art. 8.1).a)

**Integración de federaciones y confederaciones**

**Artículo 233.** Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquéllos o de éstos, pueden formar una Confederación.



Nacional y regional

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que les sean aplicables.

Acta constitutiva: requisitos

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221 deben determinar la forma en que los sindicatos qué los componen van a estar representados en sus asambleas generales.

**Revisión de contabilidad**

**Artículo 234.** En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato.

**Artículo 235**. (Derogado).

**Artículo 236**. (Derogado).

**Artículo 237.** (Derogado).

**Artículo 238.** (Derogado).

## TÍTULO SÉPTIMO

# Conflictos colectivos de carácter económico

## Capítulo primero

## Huelgas

CIAGS: Art. 27
COIT 87: Art. 3.1) y 8
CPRG: Arts. 104 y 116
PCADH: Art. 8.b)
PIDESC: Art.8.d)

Decreto 71-86 del Congreso de la República

**Definición**

**Artículo 239.** Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacífcamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Sanción actos coercitivos o violentos

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Ilegalidad de la huelga

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238.

**Huelga legal: suspende contratos**

**Artículo 240.** La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

COIT 87: Art. 8

**Declaración de huelga.**

**Requisitos Artículo 241.** Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

Ajustarse a la ley

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo a) 239, párrafo primero.



Agotar conciliación

b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

Apoyo mínimo: mitad más uno

c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflictocolectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianzay los que representen al patrono.

**Huelga justa e injusta: definición**

Justa: condena a pago de salarios

**Artículo 242.** Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificadaa celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Huelga injusta: no pago de salarios

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

**Limitaciones a la huelga**

Servicios esenciales

**Artículo 243.** No podrá llegarse a la realización de una huelga:

Empresas de transporte

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, a) mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste.

Clínicas, hospitales, higiene y aseo público, energía motriz, alumbrado, telecomuniaciones, plantas y distribución de agua.

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo público; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas

de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía pública;

Fuerzas de seguridad

c) Fuerzas de seguridad del Estado

Servicios mínimos: procedimiento para establecerlos

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflictoprevio a resolver la solicitud a que se refiereel artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflictoa una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijadospor decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijarel servicio mínimo a que se refiereeste artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijaránentre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

Igual procedimiento cuando la huelga ponga en peligro la vida, salud o la seguridad de la población

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definiciónprecedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que se haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

**Declaración de ilegalidad. Efectos**

COIT 87: Art.8 Posibilidad del empleador de finalizar contratos sin responsabilidad

**Artículo 244.** Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijaral patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.



Huelgas de hecho o ilegítimas

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Responsabilidad penal

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Nuevos contratos: condiciones mínimas

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

## Capítulo segundo

# Paros

**Definición**

CPRG: Art. 104
COIT 87: Art. 3.1

**Artículo 245.** Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacíficay con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

Cierre total de empresa

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

**Paro legal**

Preaviso: 1 mes
Trabajadores: posibilidad de romper contratos sin responsabilidad

**Artículo 246.** El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

**Efecto del paro legal**

Suspensión de los contratos de trabajo

**Artículo 247.** Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

**Reanudación del trabajo**
**Artículo 248.** La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75.

**Normativa supletoria**
**Artículo 249.** Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 239, párrafo 2o., y 243.

**Paro ilegal**
**Artículo 250.** Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

**Paro ilegal.**
**Efectos Artículo 251.** Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

Petición de reinstalación o indemnización

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación a) inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan.

Reanudación de trabajos: corresponden salarios caídos

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y

Imposición de multa

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

**Paro justo e injusto: definición**
**Artículo 252.** Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Paro injusto: pago de salarios caídos

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

Paro justo: despido de trabajadores

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

## Capítulo tercero

# Disposiciones comunes a la huelga y el paro

**Trabajadores con licencia: indemnidad de salarios o indemnizaciones**

CPRG: Arts. 104 y 120

**Artículo 253.** Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

**Finalización de paro o huelga: no extingue responsabilidades**

COIT 87: Art. 8

**Artículo 254.** El hecho de que un paro o una huelga termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

**Cierre de establecimientos: TT y PS**

**Artículo 255.** En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflictoafecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto.

Huelgas ilegales: medidas precautorias

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de consumados de hecho, a petición de parte o de oficio,los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la

responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.

**Irrenunciabilidad de derecho: Cláusula de Paz**

CIAGS: Art.2.e) Principio de irrenunciabilidad

**Artículo 256.** El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Suspensión judicial de derecho a huelga o paro

Igualmente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflictograve de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

**Artículo 257.** (Derogado por artículo 29 del Decreto 182001 del Congreso de la República).



**TÍTULO OCTAVO**

# Prescripciones, sanciones y responsabilidades

**Capítulo primero**

## Prescripción

**Definición**

CIAGS: Art. 2.e)

**Artículo 258.** Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

Principio de irrenunciabilidad: excepción la prescripción consumada

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

**Derecho de despido o sanción del empleador**

Prescribe en 20 días hábiles desde conocimiento de la falta

**Artículo 259.** Los derechos de los patronos para despedir justificadamentea los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Apercibimiento previo: 1 año

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiereel inciso h) del artículo 77, prescribe en el término de un año.

**Acciones del trabajador contra despido o sanción**

Prescriben en 30 días hábiles

**Artículo 260.** Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la

terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

**Acciones del trabajador para finalizar contrato**

Prescriben en 20 días hábiles a partir de notificación

**Artículo 261.** Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

**Acciones del empleador contra retiros injustificado**

Prescriben en 30 días hábiles

**Artículo 262.** Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.

**Derechos originados en contratos, pactos, convenios o reglamentos**

Prescriben en 4 meses a partir de finalización: salvo disposición especial en contrario

**Artículo 263.** Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

**Derechos originados en código de trabajo**

Prescriben en 2 años: salvo disposición expresa en contrario

**Artículo 264.** Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.

Dies a quo: desde hecho u omisión

Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

**Suspensión de la prescripción**

Menores e incapaces sin representante legal

**Artículo 265.** La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.



**Interrupción de la prescripción: supuestos**

**Artículo 266.** El término de prescripción se interrumpe:

Demanda o gestión

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente.

Reconocimiento expreso o tácito de derecho

b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

Fuerza mayor o caso fortuito

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

**Interrupción de la prescripción: deudores solidarios**

Artículo 267. Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

**Efecto de la interrupción**

**Artículo 268.** El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

## Capítulo segundo

# Sanciones

**Definición de falta**

COIT 81: Art. 18

**Artículo 269.** Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428, inclusive, de este Código.

Cobro

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 y 428 inclusive de este Código.

**Correciones disciplinarias: definición**

**Artículo 270.** Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

**Procedimiento para la aplicación de sanciones**

**Artículo 271.** En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

Acciones prescriben en seis meses

a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.

Gradación de la sanción: elementos a considerar

b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro; y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si han transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

Solidaridad de representantes

c) Cuando el sancionado sea el patrono las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.

Sanción no exime obligaciones contractuales

d) La imposición de la sanción es independiente y no

exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contracturales o legales.

Subsanación irregularidades

e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo finalque fijela misma resolución de la cual se enviara copia certificadaa la Inspección General de Trabajo para que se verifiquesu cumplimiento.

**Tipos de sanciones**

**Artículo 272.** Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

Falta de pago de salarios: entre 6 y 18 salarios mínimos mensuales

a) Cuando la resolución esté firmey se imponga al a) patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado,será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

Violación a disposiciones prohibitivas: entre 3 y 14 salarios Mínimos mensuales

b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

Violación a disposiciones preceptivas: entre 3 y 12 salarios mínimos mensuales

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Violación a disposiciones de higiene y seguridad: entre 6 y 14 salarios mínimos mensuales

d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del titulo quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Violación a disposiciones de sobre huelga: entre 2 y 10 salarios

e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión

mínimos mensuales empleadores y entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales trabajadores

social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

Otras violaciones legales

f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61,87, y 281 inciso m) de este Código, da lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

Disposición preceptiva no prevista: entre 2 y 9 salarios mínimos mensuales para empleadores y entre 10 y 20 salarios mínimos diarios para trabajadores

g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse,dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

## Capítulo tercero

# Responsabilidades

**Responsabilidad funcionarios del MTPS**

Además de sanción corresponde destitución. Sin perjuicio de otras responsabilidades penales o civiles

**Artículo 273.** Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiereel artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible,

lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

TÍTULO NOVENO

# Organización administrativa de trabajo

Capítulo primero

## Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**Atribuciones Artículo**

COIT 81: Art. 3 Dirección y estudio de asuntos relativos al trabajo

**274.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijary armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Coordinar con IGSS Previsión Social

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

**Competencia exclusiva**

Deber de auxilio al MTPS de otras autoridades

**Artículo 275.** Los asuntos a que se refiereel artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

Impugnación de resoluciones

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

Recurso de Revocatoria: 48 horas

a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio



mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificadala resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmandoo modificandola resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y

Recurso de Reposición: 48 horas

b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Silencio negativo: efectos

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

**Dependencias**

**Artículo 276.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

DGT

a) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser a) guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6o. de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.

IGT

b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.

CNS

c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y

Otras

d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

**Reglamentos interiores: determinan atribuciones de dependencias**

**Artículo 277.** Las dependencias a que se refiereel artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código les señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de trabajo.

## Capítulo segundo

# Inspección General de Trabajo

CIAGS: Art. 35
COIT 11 Art. 1
COIT 81: Arts. 1, 2 y 3
COIT 110: Arts. 71, 72 y 74.1)
COIT 129: Arts. 3, 4 y 6
COIT 141: Art. 3
ROIT 20: Arts. I, II y III,
ROIT 81: Arts. I, II y III,
Cumplimiento y respeto de leyes de Trabajo y Previsión Social

**Competencias**

**Artículo 278.** La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Acuerdos ante IGT: tienen carácter de título ejecutivo

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

No se requiere patrocinio letrado ante autoridad administrativa.

Abogados y dirigentes sindicales como representantes

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Presunción

Las disposiciones contenidas en el artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

COIT 81: Art. 3.b)
ROIT 81: Art. I

**IGT: asesor técnico de otras dependencias**

**Artículo 279.** La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás



dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Publicación de consultas

La Inspección debe publicar en el órgano oficialdel Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicen las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

**IGT: legitimado para intervenir en conflictoseconómicos y jurídicos**

COIT 111: Art. 2 Procesos de menores o protección de maternidad

**Artículo 280.** La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflictoindividual o colectivo de carácter jurídico en que figurentrabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalizaciónde los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

**Obligaciones y facultades de los inspectores**

COIT 81: Arts. 6 – 12 y 15.b)

**Artículo 281.** Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

Visitar lugares de trabajo

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que a) sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278.

Examinar libros

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refierana relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.

Requerir auxilio de la autoridad

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único finde que no se les impida o no se les creen dificultadesen el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaránlas autoridades o agentes que intervengan.

SCATPS remite a otro de igual categoría

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

e) Deben intervenir en todas las dificultadesy confli-e) tos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a finde prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

SCATPS se llama a suplentes o CSJ designará a otro dentro de 24 horas

f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifiqueal patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las

TCA: Se llama por lista



disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

Colocar de avisos

g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

Prestar colaboración

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

Gozar de franquicia para comunicaciones

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Presunción de validez de actas

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Prohibición de divulgar secretos industriales

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan conmotivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiereel párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

Hacer prevenciones

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fje se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifeste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

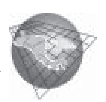
Citar empleadores y trabajadores

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspec-m) tores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.

**Denuncias de infracción**

Cualquier persona

**Artículo 282.** Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.



**TÍTULO DÉCIMO**

# Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

**Capítulo primero**

## Disposiciones generales

CIAGS: Art. 36
CPRG: Arts. 103 y 204

**Jurisdicción privativa**

**Artículo 283.** Los conflictosrelativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

**Clasificación de los Tribunales**

**Artículo 284.** Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

Juzgados

a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente «Juzgados».

TCA

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

Salas

c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente «Salas».

Actuación de oficio

**Integración de los Tribunales**

**Artículo 285.** Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio,abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

**Casos de exclusión**

**Artículo 286.** No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social

los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

**Aplicación supletoria condicionada**
**Artículo 287.** En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial.

## Capítulo segundo

# Juzgados de Trabajo y Previsión Social

**Criterios para el establecimiento de Juzgados**
**Artículo 288.** Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

Número de trabajadores

a) Concentración de trabajadores.

Industrialización

b) Industrialización del trabajo.

Número de organizaciones sindicales

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y

Informe previo de MTPS

d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo

CSJ determina número de juzgados

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

**Integración de los Juzgados: Jueces y Secretarios**
**Artículo 289.** Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos



que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de la mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadoresy escribientes que sean necesarios.

**Artículo 290.** (Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570).

**Competencia por razón de cuantía**

**Artículo 291.** Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictosde trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictosdonde no hubiese jueces privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.

**Competencia por razón de materia**

COIT 87: Art. 4

**Artículo 292.** Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

Conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico

a) De todas las diferencias o conflictosindividuales a) o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

Conflictos colectivos de carácter económico

b) De todos los conflictoscolectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.

Tienen también facultad de arreglar en definitivalos mismos conflictos,una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones.

Disolución de organizaciones sindicales

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan.

Asuntos contenciosos del IGSS

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que d) surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda.
e) Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Cuantía que exceda de Q.100.00

f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales.

Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

Residual

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

**Capítulo tercero**

# Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Tripartitos

**Finalidad e integración**

**Artículo 293.** La finalidadesencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así:

1) Un Juez de Trabajo y Previsión Social que los preside;
2) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores;
3) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores;

Cargos públicos y obligatorios

Los cargos son públicos y obligatorios.

Presidente electo en forma permanente y los demás por 1 año

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de Presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.



Los representantes a que se refiereeste artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del Juzgado como Juez preside el Tribunal, lo es a la vez de éste también permanentemente.

**TCA: carácter permanente en cada juzgado**

**Artículo 294.** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Remuneración: dietas

El juez y quienes integran los tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientesrecursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin.

TCA: conocen en 1º instancia

Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

**Forma de integración**

COIT 87: Art. 3.1) Representantes propuestos por sus organizaciones

**Artículo 295.** Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año para que esta califiquedentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige.

Falta o insuficiencia: CSJ designa

De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

Comunicación a JTPS

La lista con los nombres de quienes resulten nombrados deberá remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados, será también publicada en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.

**Requisitos de los representantes**

COIT 87: Art. 3.1) Guatemaltecos naturales Exclusiones

**Artículo 296.** Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6o. de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además, deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del Tribunal.

**Sanciones disciplinarias: incumplimiento deberes representantes**

**Artículo 297.** El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

**Resoluciones de trámite competen al presidente**

Las demás a todo el TCA

**Artículo 298.** En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite, las que serán firmadaspor él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aun cuando alguno votare en contra.

**Deliberaciones y voto secreto**

**Artículo 299.** Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.



**Capítulo cuarto**

# Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

**CSJ determina número y jurisdicción territorial**

**Artículo 300.** La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

3 magistrados propietarios y suplentes

**Integración**

**Artículo 301.** Dichas Salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadoresque fueren necesarios.

Gozan de preeminencias e inmunidades. Plazo nombramiento : 4 años

**Calidades para ser magistrado**

**Artículo 302**. Los magistrados de las Salas de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en Derecho de Trabajo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos.

En grado resolución de Jueces y TA

**Competencia de la Sala**

**Artículo 303.** Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Deliberación y votación secretas

**Formalidades de las resoluciones**

**Artículo 304.** El presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones

correspondientes las que irán firmadaspor él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadaspor todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

**Distribución de expedientes**
**Artículo 305.** El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a finde aprobar, improbar o modificarla ponencia de los otros.

Las decisiones de este tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

**Nombramiento personal: LCOJ**
**Artículo 306**. El personal de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

## Capítulo quinto

# Procedimiento de jurisdicción y competencias

Excepción : cuando favorece contrato o pacto al trabajador

**Jurisdicción improrrogable**
**Artículo 307.** En los conflictosde trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Habilitadas comisiones

**Indelegabilidad de jurisdicción**
**Artículo 308.** Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun



cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarsefuera del lugar donde se siga el juicio.

Incompetencia por razón de territorio o materia

**Solicitud de inhibición: dentro tercer día**
**Artículo 309.** El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

CSJ resuelve conflictos de jurisdicción

Los conflictosde jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

**Sustanciación de competencia**
**Artículo 310.** Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictosde jurisdicción que se suscitaren entre un tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio

**Remisión de actuaciones o juez competente**
**Artículo 311.** Resueltos los conflictosde jurisdicción o las competencias por el tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

Excepciones frívolas: corresponde multa

**Califcación de excepciones**
**Artículo 312.** En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificarsi es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo,se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

Sanción

**Declaratoria maliciosa de incompetencia**

**Artículo 313.** El juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

Salvo norma más favorable al trabajador

**Reglas para determinar competencia Artículo 314.** Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

Lugar de ejecución

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.

Residencia habitual actor: varios lugares de ejecución

b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.

Residencia habitual demandado

c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictosentre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y

Lugar de celebración del contrato para guatemaltecos laborando en el exterior

d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

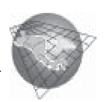
Domicilio de organización sindical

**Acciones contra organizaciones sindicales**

**Artículo 315.** Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de éstas.

Organizaciones sindicales como empleadores rige reglas del 314 CT

Sin embargo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior cuando las organizaciones sindicales actuaren como patronos en caso determinado.



**Capítulo sexto**

# Impedimentos, excusas y recusaciones

**Aplicación de la ley del organismo judicial**
**Artículo 316.** Lo establecido en los artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 143 de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, es aplicable a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

**Petición de excusa y recusación**
**Artículo 317.** Las partes tienen derecho de pedirle al juez que se excuse y el de recusarlo con expresión de causa legal, en cualquier estado del juicio. Esta disposición no rige para los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que se regularán por lo establecido en el capítulo respectivo.

**Resolución sobre excusa y recusación**

Estimatoria juez remite asunto

**Artículo 318.** Si el juez estimare que es cierta la causal alegada, dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Desetimatoria resuelve y envía a SAJ

Si el juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la Sala de Apelaciones jurisdiccional, la que deberá resolver dentro de veinticuatro horas de recibidos los autos; pero si dentro de ese término alguna de las partes pidiere la recepción de pruebas, las que deberá individualizar, éstas se recibirán en audiencia verbal que se verificarádentro de un término de tres días, pasada la cual resolverá dentro de cuarenta y ocho horas.

**Procedimiento para excusas, recusación o impedimento**
**Artículo 319.** En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

JTPS remite a otra de igual categoría

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, a) se mandarán pasar los autos al juez de igual categoría más próximo.

SCATPS se llama a suplentes o CSJ designará a otro dentro de 24 horas

b) Si se trata de uno de los magistrados de las Sa-b) las de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia designará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado a los otros magistrados suplentes de Trabajo y Previsión Social, por el orden de su elección; y si aún así no se lograre integrar la Sala por estar éstos igualmente impedidos de conocer, llamará a los magistrados suplentes de la Corte de Apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección; y

TCA: Se llama por lista

c) Si se tratare de un miembro o de varios de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la Sala de Apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes, por su orden.

**Límite de recusaciones**

**Artículo 320.** Las partes, en un mismo asunto, podrán recusar con expresión de causa o sin ella, hasta dos secretarios, oficialeso notificadores,en cuyo caso el juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los oficiales o notificadores.



## TÍTULO UNDÉCIMO

# Procedimiento ordinario

## Capítulo primero

# Disposiciones generales

Oral, sencillo y actuado e impulsado de oficio

**Principios del procedimiento laboral**
**Artículo 321.** El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficiopor los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

Patrocinio letrado no obligatorio Pueden actuar como representantes:

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

Abogado en ejercicio Dirigentes sindicales

a) Los abogados en ejercicio.
b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante , y,

Estudiantes de Derecho

c) Los estudiantes de Derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda al equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

**Actuaciones orales: obligación de levantar de acta**
**Artículo 322.** Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia

para los efectos notificables.También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Personal o a través de Mandatarios Judiciales

**Formas de comparecencia y gestión**

**Artículo 323.** Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmadapor el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firma, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Representantes de Personas Jurídicas

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

**Habilitación de actuaciones días y horas inhábiles**

**Artículo 324.** Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustanciación de los conflictosde carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

**Decretos y autos: plazo para dictar**

**Artículo 325.** Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.



**Normativa supletoria**

CPCM y LCOJ

**Artículo 326.** En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a finde que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Trámites en pieza separada: excepción debe constar expresamente

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente éste código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Interrupción de procedimientos y plazos

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga final proceso hubiere incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia.

**Formación de expedientes: en duplicado**

**Artículo 326 bis:** Los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderán en papel español bond o de otro de similar calidad. Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.

Actos orales: debe quedar constancia por escrito

Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este código para cada caso. De los actos realizados oralmente, se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

## Capítulo segundo

# Notificaciones

**Formalidad de las notificaciones**

**Artículo 327.** Todas las resoluciones deben hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificaráa las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso:

Personalmente
Por estrados Libro de copias

a) Personalmente.
b) Por los estrados del tribunal; y
c) Por el libro de copias.

En la notificaciónno se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

**Notificaciones personales**

**Artículo 328.** Se notificará personalmente:

Demanda y reconvención

a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto.

Conocimiento de Juez hábil

b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes qué juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada.

Requerimiento presencia de alguna persona

c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia.

Fijación de término

d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firmeo manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa.

Apercibimiento

e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga efectivo éste.

Día para la vista
Autos y sentencias
Autos para mejor proveer
Recursos

f) Las que contengan el día para la vista.
g) Los autos y sentencias.
h) Los autos para mejor proveer; e
i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no pueden ser renunciadas



Copia de resolución

Al hacer cualquiera de las notificacionesa que se refiere el artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificandoen todo caso, el expediente respectivo.

Término para notificar personalmente: 6 días hábiles a partir de dictado de resolución

Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificadorcon multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución la tercera. Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmadapor el notificado,pero si éste se negare a suscribirla, el notificadordará fe de ello y la notificación será válida.

Notificaciones personales: procedimiento

Para hacer las notificacionespersonales, el notificadoro un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada,hará la notificción por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificadorla fijaráen la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificadoen esa forma. También podrán hacerse estas notificacionesentregándose en las propias manos del destinatario dondequiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Notificación por notario

Cuando la notificaciónse haga por notario, el juez entregará a éste, original y copias de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmaren el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificacióna continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes

no podrán actuar como notarios notificdores en el juicio de que se trate.

Requisitos cédula de notificación

La cédula debe contener: nombres y apellidos de la persona a quien se notifica,lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación,nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

Lugar para recibir notificaciones

Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificacionesen el mismo lugar en donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones.El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere,serán notificadasla primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones,se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

Notificación por exhorto

Cuando haya de notificarseo citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificacióno citación por medio de exhorto dirigido al juez de primera instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica,el haber practicado la notificaciónrespectiva, indicando el lugar, día y hora en que tuvo efecto.

Incumplimiento y sanciones

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Persona ausente: informe a Tribunal

Cuando el notificadorsepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada,que ésta se halla ausente de la República, se abstendrá de entregar o de fijarcédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quienes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse.



Requisitos y efectos

**Notificación por estrado**

**Artículo 329.** Las demás notificacionesse harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijdas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias a los legajos respectivos. De toda resolución se dejará copia al carbón, íntegra y legible, la cual firmaráy sellará el secretario del tribunal, consignando la fecha y hora en que la suscriba y agregue a los legajos, de lo que pondrá razón en los autos, identificandoel respectivo expediente. Dichas copias se coleccionarán debidamente ordenadas y foliadas, atendiendo a las distintas clases de asuntos que se tramiten. Las copias de las resoluciones de carácter precautorio, las coleccionará en forma reservada bajo su propia responsabilidad el secretario del tribunal. El secretario deberá cumplir con las obligaciones que le impone este artículo dentro de veinticuatro horas de dictada la resolución, bajo pena de multa de cinco quetzales, la primera vez que incumpla; de diez quetzales, por la segunda; y de destitución por la tercera. Las copias de las resoluciones servirán, asimismo, para la reposición de cualquier expediente que se extravíe.

## Capítulo tercero

# Acumulaciones

**Pluralidad de pretensiones**

**Artículo 330.** En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes.

En demanda o reconvención

La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención.

**Normativa aplicable**

CPCM

**Artículo 331.** En la acumulación de autos, se estará a lo dispuesto por el Código Procesal Civil y Mercantil.

**Capítulo cuarto**

# Demanda

**Requisitos**
**Artículo 332.** Toda demanda debe contener:

Designación del juez
Generales

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio,vecindad y lugar donde recibe notificaciones

Relación de hechos

c) Relación de los hechos en que se funda la petición.

Datos del demandado

d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.

Medios de prueba

e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.

Petición

f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.

Lugar y fecha

g) Lugar y fecha; y

Firma o huella digital

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firmade la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firma.

Medidas precautorias

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientementea juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

**Demanda oral**

Obligación de levantar acta

**Artículo 333.** Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.

**Despacho saneador**

**Artículo 334.** Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio,debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

## Capítulo quinto

# Juicio verbal y período conciliatorio

**Convocatoria a audiencia probatoria**

Rebeldía: continua procedimiento

**Artículo 335.** Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

**Excusas de las partes**

Sólo por enfermedad

**Artículo 336.** Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificadadocumentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Debe presentarse excusa dentro 24 horas

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

Señalamiento de nueva audiencia

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

Designación de mandatario

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes,incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientementeenterado de los hechos se le declara confeso.

**Término entre citación y audiencia: 3 días**
**Artículo 337.** Entre la citación y la audiencia deben mediar por los menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

**Contestación de la demanda y reconvención**
**Artículo 338.** Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

Presentación por escrito: 1º audiencia

La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Ampliación de demanda: suspensión de audiencia. Excepción

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifiestesu deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código.

Iguales a demanda

**Requisitos contestación y recovención**
**Artículo 339.** Lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

**Trámite de la reconvención**

Suspensión audiencia: excepción

**Artículo 340.** Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifiestesu deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Invitación a conciliar: respeto a Normativa mínima. Principio de orden Público

Contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere, el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Allanamiento total o parcial

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

**Conciliación parcial: continuación de juicio**
**Artículo 341.** Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

## Capítulo sexto

# Excepciones

Dilatorias y perentorias: Contestación o reconvención

**Excepciones dilatorias y perentorias**
**Artículo 342.** Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Privilegiadas: Antes de sentencia de 2º instancia

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en

la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

**Resolución de excepciones**

Dilatorias: primera comparecencia

**Artículo 343.** El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en los artículos 335 y 344 de este Código.

Perentorias y nacidas con posterioridad: en sentencia

Las expediciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

## Capítulo séptimo

# Pruebas

**Audiencia de recepción de pruebas**

Principio de inmediación

**Artículo 344.** Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

24 horas para prueba contra excepciones

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.



**Prueba documental**

**Artículo 345**. En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficiocertificacionesde los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficinapública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención.

**Práctica de pruebas**

**Artículo 346.** Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Nueva audiencia: dentro de 15 días, sino se reciben todas

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Casos extraordinarios: tercera audiencia: dentro de 8 días

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Prueba en el exterior: términos extraordinarios

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

Limitación cuantitativa: 4 por cada hecho

**Testigos Artículo 347.** Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

**Obligación de declarar**

Sanción por incumplimiento

**Artículo 348.** Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Citación por la policía nacional

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.

**Comisión de prueba a otro juez**

Exhorto, despacho y suplicatoria

**Artículo 349.** Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarsea las partes, con la debida anticipación.

Comunicación por telégrafo

En este caso la notificaciónse hará por exhorto telegráficoque al exhortado dirigirá el exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificción.

**Obligación del empleador: facilitar concurrencia de testigos**

Sanción por incumplimiento

**Artículo 350.** Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada



con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Se resuelve en sentencia

**Tacha de testigos**

**Artículo 351.** La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Plazo para interponerla y para resolver

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianzaen la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Cargos de dirección: definición

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Cargos de representación: definición

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Cargos de confianza: definición

Se consideran cargos de confianzaaquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción sufcientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

**Dictamen de peritos**

Requisitos y procedimiento

**Artículo 352.** La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifiestensus

puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitivaseñalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Remoción de peritos

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Sanción por negativa: entre Q 50 y Q 500

**Exhibición de documentos o libros**

**Artículo 353.** Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Peritaje en libros de contabilidad

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin,con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal.

Bajo apercibimiento de tenerlo confeso

**Confesión judicial**

**Artículo 354.** Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijarápara la primera audiencia y el



absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

Reconocimiento de documentos

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Confesión expresa: vía ejecutiva sobre lo confesado

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

**Identificación de persona**

Generales

**Artículo 355.** Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificarácon sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

Declaración de testigos y peritos

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos, se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificarla prueba, exigiéndoles a éstos que se identfiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifiqueconvenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito.

Asesores

En lo que respecta a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.

**Rechazo de pruebas extemporáneas, ilegales o impertinentes**

**Artículo 356.** Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a Derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia, y la Sala respectiva resolverá lo procedente.

Condiciones y plazo

**Auto para mejor proveer**

**Artículo 357.** Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de ofcio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

## Capítulo octavo

# Sentencia

**Incomparecencia del demandado**

Sentencia sin trámite: 48 horas

**Artículo 358.** Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

Demanda por despido injusto

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se



ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

**Término para dictar sentencia**

10 días

**Artículo 359.** Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

**Auto para mejor proveer**

**Artículo 360.** En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

**Apreciación de la prueba en conciencia**

Excepciones de conformidad con el CPCM
Debe consignar principios de equidad y justicia

**Artículo 361.** Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

**Resolución de incidentes**

Audiencia por 24 horas a contraparte

**Artículo 362.** Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el artículo 346.

**Copias de autos y sentencias**

**Artículo 363.** De todos los autos y sentencias que pongan final juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

**Requisitos de las sentencias**

Principio de congruencia

**Artículo 364.** Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo,

total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Infracción detectada: deber de testimoniar piezas

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifiquelo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

## Capítulo noveno

# Recursos

Revocatoria: 48 horas

**Medios de impugnación**
**Artículo 365.** Contra las resoluciones que no sean defnitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificadauna resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Procedimiento para recursos de nulidad: 3 días

Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificadodurante una audiencia o diligencia y a partir de la notificaciónen los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Declarado sin lugar: multa a litigante

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.



Rechazo tiene apelación: 24 horas

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificacióny ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.

Recursos contra sentencias y autos

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos.

Aclaración y ampliación: 48 horas

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificadoel fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y

Apelación: 3 días

b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo

Inapelables juicios de Q100 o menos

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

**Recursos de responsablidad rectificación**

**Artículo 366.** Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación,proceden en los casos previstos en este Código.

## Capítulo décimo

# Segunda instancia

Interposición ante a quo

**Recurso de apelación**

**Artículo 367.** Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Efectos suspensivos: sentencia o auto que finaliza proceso Efecto devolutivo: otras resoluciones

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan final juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de la que no produce efectos suspensivos, el

Tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado.

**Trámite de la apelación**

Audiencia a las partes: 48 horas Vista dentro de 5º día

**Artículo 368.** Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

**Pruebas denegadas**

Nueva audiencia: dentro 10 días Plazo para fallar: entre 5 y 10 días

**Artículo 369.** Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la Sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la Sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

**Auto para mejor proveer Artículo 370.** El tribunal de segunda instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357



Fallo: 10 días

**Autos en consulta**
**Artículo 371.** Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

**Sentencia de segunda instancia: competencia**
**Artículo 372.** La sentencia de segunda instancia debe confirma, revocar, enmendar o modifica, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

**Aclaración y ampliación: único recurso**
**Artículo 373.** Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

**TÍTULO DUODÉCIMO**

# Procedimiento en la resolución de los conflictos de carácter económico social

**Capítulo primero**

## Arreglo directo

COIT 87: Art. 3.1
ROIT 143: II.2
Arreglo directo

**Comites Ad hoc**
**Artículo 374.** Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Copia a la IGT

**Acta de arreglo.**
**Artículo 375.** Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma.La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

IGT velar por cumplimiento de acuerdos normas mínimas

La Inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y



porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

COIT 87: Art. 3.1
A la IGT

**Comités Ad hoc: deber de informar de constitución**

**Artículo 376.** Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

## Capítulo segundo

# Conciliación

**Pliego de peticiones**

Designación de delegados

**Artículo 377.** Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflictoy a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficientepara firmarcualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.

Asamblea General acuerda plateamiento de conflicto: en caso de sindicatos

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General.

**Procedimiento**

Notificación al empleador

**Artículo 378.** Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo

juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarloal patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante, deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista.

Pacto colectivo: discusión en la vía directa

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable.

COIT 98: Art. 1.b)

**Efectos de la entrega del pliego**
**Artículo 379.** Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflictopara el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro; ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Incumplimiento: sanciones

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que ésto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.

COIT 98: Art..1
Requiere autorización judicial

**Terminación de contratos**
**Artículo 380.** A partir del momento a que se refiereel artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto; aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones



o que no se hubieren adherido al conflictorespectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitivaque se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Sanciones por incumplimiento Procedimiento de reinstalación

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiereel artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicara la sanción conforme los previstos en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Actuación del juez de oficio o a instancia de parte

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficioo por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

Procedimiento de reinstalación igual para fuero sindical

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

**Contenido del pliego**

Exposición de hechos

**Artículo 381.** El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o quienes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

Requisitos de la solicitud

La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados,

lugar para recibir notificaciones,que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificadaésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme a las reglas de los artículos que preceden.

Despacho saneador

(Adicionado por el artículo 31 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República). Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio,la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.

**Formación del tribunal de conciliación**

**Artículo 382.** Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, notificaráa la otra parte por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficioen caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificacionesen la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

**Comunicación de impedimentos**

**Artículo 383.** Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297.

Improcedencia de recursos

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.



Convocatoria a las partes

**Declaración de competencia**

**Artículo 384.** El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificarádentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

**Audiencia separada para cada parte**

**Artículo 385.** Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Proposición de bases del arreglo

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en un acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

**Acuerdo de arreglo**

COIT 87: Art. 3
Carácter obligatorio del convenio suscrito
Plazo mínimo: 1 año

**Artículo 386.** Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fijeel Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos, y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

Derecho de paro o huelga para parte cumpliente: sin necesidad de recurrir a conciliación nuevamente

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre

que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

**Recomendaciones no aceptadas: posibilidad de repetir procedimiento**

**Artículo 387.** El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385; pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivmente su intervención.

Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto

**Asistencia obligatoria: incumplimiento acarrea multa**

**Artículo 388.** Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refierenlos artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

Revocatoria de sanción

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

**Agotamiento de la conciliación**

TCA remite informe a la IGT

**Artículo 389.** Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección



General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflictoy de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

**Informe o convenio: requieren firma del TC**

**Artículo 390.** El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmadopor todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

**Acuerdo de arbitraje**

Proceso conciliatorio sirve de base a juicio

**Artículo 391.** Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

**Validez de las actuaciones**

**Artículo 392.** Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia.

Resoluciones

Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

**Plazo máximo proceso de conciliación**

15 días

**Artículo 393.** En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a finde que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

**Pronunciamiento sobre legalidad de huelga o paro**

Competencia JTPS

**Artículo 394.** En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de

fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificaciónque se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246.

Consulta a SCATPS

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento defnitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

Comunicación parte dispositiva a litigantes y a IGT

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica,la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a finde que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

Declaratoria de ilegalidad de huelga o paro

Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificacionesque procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.

**Declaratoria de huelga: dentro de 20 días**

PIDESC: Art. 8.d)
PCADH: Art. 8.b)

**Artículo 395.** Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga califcada de legal, contados a partir del momento en que se les notifiquela resolución de la Sala, confirmandoel pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio.

Igual plazo para declarar Paro

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiereel artículo 246.



**Declaratoria de justicia o injusticia del movimiento**

JTPS

**Artículo 396.** Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

Pronunciamiento: dentro de 15 días

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Requisitos de la resolución

Calificadade justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución debe contener:

Fundamentación

a) Razones que la fundamenten.

Reanudación de actividades

b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa.

Prestaciones del empleador

c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga.

Pago de salarios

d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificadade justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores.

Otros que estime el juez

e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes; y

Huelga o paro injusto

f) Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido.

## Capítulo tercero

# Arbitraje

**Procedencia del arbitraje**
**Artículo 397.** El arbitraje procede:

Potestativamente
Antes o después de conciliación

1) Potestativamente:
   a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y

Durante huelga o paro legal

   b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificadosde legales.

Obligatoriamente
Agotado plazo para realizar movimiento

2) Obligatoriamente:
   a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado.
   b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243[1] de este Código; y

Apoyo necesario

   c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflictoconstituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

---

1 Nota de los autores: Con la reforma incluida por Decreto Nº18-2001 14 de mayo de 2001, se suprimió el literal d) del artículo 243 a que hace referencia el artículo 397.



Reanudación de labores: trabajadores en iguales o mejores condiciones

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto.La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

Requisitos

**Arbitraje potestativo**

**Artículo 398.** En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientespara representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones;en caso de que no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

Convocatoria en arbitraje obligatorio

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

24 horas siguientes

**Integración del tribunal**

**Artículo 399.** Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.

Igual a los TC

**Impedimentos: procedimiento**

**Artículo 400.** Lo dispuesto en el artículo 383 de este Código es aplicable para los tribunales de arbitraje.

Motivo de excusa: conocer en conciliación. Puede allanarse por las partes

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes.

**Declaratoria de competencia**

Sentencia: 15 días

**Artículo 401.** Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará

competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Inadmisión de recursos

Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.

**Audiencia a los delegados**

Interrogatorio personal

**Artículo 402.** El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorgue el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflictosobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficioo a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnicoeconómico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución o sobre alguna o algunas de ellas.

**Sentencia: requisitos**

**Artículo 403.** La sentencia resolverá por separado las peticiones de Derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto.En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Determinación de hechos: vocales

Corresponde preferentemente a la fijaciónde los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Contancia especial de causas y recomendaciones para subsanación en casos futuros

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto,de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.



Presentación: 3 días posteriores a notificació Sentencia: 7 días

**Apelación: ante SATPS**

**Artículo 404.** En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificadoel fallo a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitivadentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, lo cual debe evacuarse antes de diez días.

Mínimo 1 año

**Obligatoriedad de la sentencia**

**Artículo 405.** La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

Sanciones: Multas de a) Q500,00 a Q2.000,00 empleadores b) de Q25 a Q100 trabajadores

**Incumplimiento de laudo**

**Artículo 406.** La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Petición de ejecución ó declaratoria de huelga o paro

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije.Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Mientras se cumpla laudo

**Prohibición de plantear conflictos colectivo**

**Artículo 407.** Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictoscolectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

**Copia del fallo a IGT**

**Artículo 408.** De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

## Capítulo cuarto

# Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje

Personal o por mandatario

### Comparecencia de las partes

**Artículo 409.** Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

Parientes o abogados

a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales.

Compañeros de trabajo

b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y

Representantes legales

c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores c) con poder suficiente,si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

Deber de acreditar representación

En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

COIT 81.Art. 5 Requerimiento a las autoridades

### Requerimiento a autoridades: potestad TCA

**Artículo 410.** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas-estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto,la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. El entorpecimiento o la negativa injustificadaque impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

Por medio de Policía Nacional u otras autoridades

### Citación a las partes

**Artículo 411.** El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificara las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se



les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticas.

Según leal saber y entender

**Apreciación de la prueba**

**Artículo 412.** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho común.

**Actas o diligencias deben constar por escrito**

**Artículo 413.** Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadaspor sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

## TÍTULO DECIMOTERCERO

### Capítulo único

# Procedimiento en materia de previsión social

**Conflictos contra IGSS**

Vía ordinaria
A través del IGT

**Artículo 414.** Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio,se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.



## TÍTULO DECIMOCUARTO
## Capítulo único
# Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

**MTPS legitimado para promover acciones por faltas**

COIT 81: Art.

**Artículo 415.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código.

**Obligación de denunciar**

**Artículo 416.** Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

Autoridades

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo a) que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de Trabajo o Previsión Social; y

Particulares

b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

**Artículo 417.** Derogado por artículo 28 del Decreto 182001 del Congreso de la República).

**Artículo 418.** (Derogado por artículo 28 del Decreto 182001 del Congreso de la República).

**IGT: obligación reinvestigar posibles faltas**

COIT 81: Art. 17
Resoluciones de la IGT

**Artículo 419.** Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiereeste capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificaciónque corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

**Artículo 420.** (Derogado por artículo 28 del Decreto 182001 del Congreso de la República).

**Artículo 421.** (Derogado por artículo 28 del Decreto 182001 del Congreso de la República).

**Efectividad de las sanciones o multas**
**Artículo 422.** Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firmela resolución de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente titulo de este Código.

**Insolvencia: conmutar por prisión simple**
**Artículo 423.** En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

**Prohibición de publicitar sanciones**
**Artículo 424.** En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

**TÍTULO DECIMOQUINTO**

**Capítulo único**

# Ejecución de sentencias

**Competente: juez a quo**

**Artículo 425.** Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia.

TA: Juez de zona económica

Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

**Cobro de prestaciones**

Juez practica la liquidación

**Artículo 426.** Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firmede los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficioy dentro del plazo de tres días de notificadala ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes

Único recurso: rectificación dentro de 24 horas

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificadala liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Orden de embargo

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firmela resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Remate de bienes

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativoen un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincadoéste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Entrega de bienes Desobediencia: secuestro judicial

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Obligación de escriturar: bienes sujetos a registro

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficioal obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Título ejecutivo: procedimiento

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

Obligaciones de hacer, no hacer o entregar: Aplicación normas del CPCMS

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

**Insolvencia fraudulenta: delito de alzamiento**

**Artículo 427.** El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar



ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

Ampliación de embargo

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al finpropuesto a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación.

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

Procedimiento ejecutivo

**Normativa supletoria**
**Artículo 428.** En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

## TÍTULO DECIMOSEXTO
### Capítulo único
# Del recurso de responsabilidad

**Procedencia**
**Artículo 429.** Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social:

Restraso injustificad
a) Cuando retrasen sin motivo suficientela administración de justicia.

Incumplimiento de procedimiento
b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos.

Daño injustificado a litigante
c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes.

Falta de fundamentación
d) Cuando estando obligados a razonar sus pronuncia mientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente.

Incumplimiento de obligaciones administrativas
e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y

Notoria mala conducta
f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

**CSJ: investiga, examina e impone sanciones**
**Artículo 430.** La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:

Sanciones
a) (Se suprime de conformidad con el artículo 32 del De-a) creto número 64-92 del Congreso de la República).

Amonestaciones públicas
b) Amonestaciones públicas.

Multa
c) (Modificado por el artículo 32 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República). Multa de un mil quinientos



(Q.1.500 ,00) a dos mil quinientos (Q.2.500,00) quetzales a título de corrección disciplinaria.

d) (Se suprime de conformidad con el artículo 32 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República).

Recurso de reposición

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

**TÍTULO DECIMO SÉPTIMO**

# Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral

**Capítulo único**

## De las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral

**Tribunal superior jerárquico: atribuciones especiales**

**Artículo 431.** Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como tribunal jerárquico de superior categoría en materia laboral tendrá las siguientes:

Vigilar marcha y funcionamiento de TTPS

a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso.

Unificación de criterio

b) Procurar la unificacióndel criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares.

Recopilación de fallos

c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificarlos precedentes de los mismos.

Estadísticas

d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Conocer denuncias por retardo

e) Examinar conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;



Promover reformas legales

f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; y

Publicar fallos

g) Publicar en la Gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica-jurídica considere conveniente divulgar.

**TÍTULO DECIMOCTAVO**

# Disposiciones finales

**Capítulo primero**

## Disposiciones transitorias

**Potestad reglamentaria: Organismo Ejecutivo**
**Artículo l.** El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de esta ley; debe dictar los reglamentos expresamente previstos en el texto del Código de Trabajo.

**Juicios en trámite**
**Artículo ll.** Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto en lo que se refierea los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

**Capítulo segundo**

## Disposiciones derogatorias y finales

**Sustitución de nomenclaturas**
**Artículo l:** En todas las disposiciones del Código de Trabajo en donde aparezcan las expresiones "Ministerio de Economía y Trabajo" y "Guardia Civil", deben substituir y dichas expresiones por "Ministerio de Trabajo y Previsión Social" y "Policía Nacional", respectivamente.

**Derogatoria expresa y tácita**
**Artículo ll.** Se derogan los artículos 432, 433, 434 y 435 del decreto 330 del congreso de la República, reformado por el Decreto presidencial 570, así como las demás disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta ley y las que se oponen a su cumplimiento.

**Vigencia**
**Artículo lll.** Esta ley entrará en vigor dos meses de su publicación en el Diario Oficial

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en Guatemala, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

**Ruben Flores Avendaño, Presidente.**
**Salvador Serrano Muñoz, Secretario.**
**Virgilio Viscovich Prem, Secretario.**

Palacio Nacional: Guatemala, cinco de mayo de mil novecientos sesenta y uno.

Publíquese y cúmplase.

**Miguel Ydigoras Fuentes.**
**El Ministro de Trabajo y Bienestar Social**
**Carlos Cipriano**

# Anexo

**Listado de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala clasificados por materias**

**1. Administración del trabajo**

1) Convenio No. 63, 1938, Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado de 22-8-61. Denunciado a ratifcar Convenio No. l60.
2) Convenio No. 81, 1947, Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio ratificadoel 13 de febrero de 1952. Publicado de 11-2-52.
3) Convenio No. 129, 1969 inspección de trabajo en la Agricultura. Ratificado el 20 de mayo de 1994. Publicado el 7-10-94.
4) Convenio No. 144, 1976, Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificadoel 13 de junio de 1989. Publicado 16-3-89.
5) Convenio No. 160, 1985, Estadísticas del Trabajo Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado de 6-3-89.

**2. Descanso semanal y vacaciones pagadas**

1) Convenio No.14, 1921, Descanso Semanal en las 1) empresas industriales. Ratificadoel 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88.
2) Convenio No.101, 1952, Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 10-11-61.
3) Convenio No.106, 1957, Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas.Ratificadoel 9 de diciembre de 1959. Publicado de 19-12-59.

**3. Categorías especiales de trabajadores**

**Gente del mar:**

1) Convenio No.108, 1958, Documentos de identidad 1) de la gente de mar. Ratificadoel 28 de noviembre de 1960. Publicado de 29-12-60.
2) Convenio No.109, 1958, Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Ratificado el 2 de agosto de 1961. Publicado 14-11-61.



3) Convenio No.112, 1959, Edad mínima de admi-3) sión al trabajo de los pescadores. Ratificado el 2 de agosto de 1961. Publicado de 23-10-61.
4) Convenio No.113, 1959, Examen médico de los pescadores. Ratificado el 2 de agosto de 1961. Publicado 2-11-61.
5) Convenio No.114, 1959, Contrato de enrolamiento de los pescadores. Ratificadoel 2 de agosto de 1961. Publicado de 24-10-61.

**Personal de Enfermería:**

1) Convenio No. 149, 1977, Personal de Enfermería 1) la, ratificadoel 9 de mayo de 1995. Publicado el 12-01-96.

**4. Empleo y recursos humanos**

2) Convenio No.88, 1948, Servicio del Empleo. Ratif-2) cado el 13 de febrero de 1952.
3) Convenio No.96, 1949, Agencias retribuidas de 3) colocación (revisado). Ratificado el 3 de enero de 1953.
4) Convenio No.122, 1964, Política de Empleo. Ratificado el 14 de septiembre de 1988. Publicado 1910-88.

**5. Horas de trabajo**

1) Convenio No. 1, 1919, Horas de Trabajo en la In-1) dustria. Ratificadoel 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88.
2) Convenio No.30, 1930, Horas de trabajo en el comercio y oficinas.Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 25-8-61.

**Grupos Vulnerables:**

a) Discapacitados

1) Convenio No. 159, 1983, Sobre la readaptación 1) profesional y el empleo (personas inválidas). Ratificado el 05-04-94.Publicado el 18-07-94

**6. Igualdad de oportunidades y de trato**

2) Convenio No. 19, 1925, Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Ratificado el 2 de agosto de 1961.

3) Convenio No.100, 1951, Igualdad de remuneración. Ratificado el 2 de agosto de 1961. Publicado 21-9-61.
4) Convenio No.111, 1958, Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificadoel 11 de octubre de 1960. Publicado del 26-10-60.
5) Convenio No. 156, 1981 Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Ratificado 6 de enero de 1994.

**7. Libertad sindical**

1) Convenio No.11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88.
2) Convenio No.87, 1948, Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
3) Convenio No.98, 1949. Derecho de sindicación y 3) de negociación colectiva. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
4) Convenio No.141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales. Ratificado el 13 de junio de 1989.
5) Convenio No. 154, l981, Negociación Colectiva. Ratificado el 29 de octubre de 1996. Publicado el 13-05-97

**8. Política social**

Convenio No.117, 1962, Normas y Objetivos básicos de la Política Social. Ratificado el 13 de junio de 1989

**9. Plantaciones**

1) Convenio 110, 1958, condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 31-8-61.

**10. Prohibición del trabajo forzoso**

2) Convenio No.29, 1930, Trabajo Forzoso. Ratificado el 13 de junio de 1989.
3) Convenio No.105, 1957, Abolición del Trabajo forzoso. Ratificado el 9 de diciembre de 1959. Publicado de 19-12-59.



**11. Salarios**

1) Convenio No.26, 1928, Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 4 de mayo de 1961. Publicado de 9-5-61.
2) Convenio No.94, 1949, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 13 de febrero de 1952
3) Convenio No.95, 1949. Protección del Salario. Ratificado el 13 de febrero de 1952
4) Convenio No.99, 1951, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado del 13-10-61.
5) Convenio No.131, 1970, Fijación de salarios mínimos. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88.

**12. Seguridad e higiene en el trabajo**

Convenio No.161, 1985, Servicios de Salud en el trabajo. Ratificado el 18 de abril de 1989

**Dentro de la protección contra riesgos específcos:**

a) Sustancias y agentes tóxicos

3) Convenio No.13, 1921, Sobre la cerusa (pintura). Ratificado el 05 de enero de 1990. Publicado el 27-07-90
4) Convenio No.162, 1986, Utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificadoel 18 de abril de 1989.

b) Maquinaria

1) Convenio No.119, 1963, Protección de la maquinaria. Ratificado el 14 de febrero de 1964. Publicado de 6-3-84.

c) Peso Máximo

2) Convenio No.127, 1967, Peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratifcado el 11 de mayo de 1983. Publicado de 23-11-83.

d) Medio Ambiente

3) Convenio No. 148, 1977, Medio ambiente de Trabajo, (Contaminación del aire, ruido y vibraciones). Ratificadoel 22 de febrero de 1946. Publicado el 27-05-96.

**Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad:**

a) Industrias de la Construcción

4) Convenio No.62, 1937, Prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.Ratificado el 1 de noviembre de 1964. Publicado de 27-11-64. Denunciado al ratificarConvenio No. 167.
5) Convenio No. 167, 1988, La seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 07 de octubre de 1991. Publicado el 09-03-92

b) Comercio y Oficinas

1) Convenio No.120, 1964, Higiene en el Comercio y Oficinas.Ratificadoel 3 de octubre de 1975. Publicado de 5-11-75.

**13. Seguridad social**

2) Convenio No.118, 1962, Igualdad de Trato de Na-2) cionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 4 de noviembre de 1963. Publicado de 25-11-63.

**14. Trabajo de las mujeres**

3) Convenio No. 45, 1935, Trabajo subterráneo (mujeres). Ratificado el 07 de marzo de l960. Publicado el 30-03-60
4) Convenio No.89, 1948, Trabajo nocturno de las Mujeres (revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.
5) Convenio No.103, 1952, Protección de la Maternidad. Ratificado el 13 de junio de 1989

**15. Trabajo de los menores**

**Edad Mínima:**

1) Convenio No.10, 1921, Edad Mínima en la Agricul-1) tura. Ratificadoel 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88. Denunciado al Ratificar
2) Convenio No. 138. Convenio No.15, 1921,- Edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Ratificadoel 13 de junio de 1989. Denunciado al Ratificar el Convenio No. 138.



3) Convenio No.58, 1936, Edad mínima trabajo marítima (revisado). Ratificado el 30 de octubre de 1961. Publicado de 29-2-62
4) Convenio No.59, 1937, Edad Mínima en la Industria (Revisado). Ratificado el 13 de junio de 1989
5) Convenio No. 138 1973 Edad mínima de trabajo. Ratificadoel 27 de abril de 1990. Publicado el 2101-91.
6) Convenio No. 182, 1999, Las peores formas de trabajo infantil, Ratificado el 11 de octubre del 2001.

**Examen Médico**

1) Convenio No.16, 1921. Examen medico de los menores (trabajo marítimo). Ratificado el 13 de junio de 1989.
2) Convenio No.77, 1946, Examen Medico de los menores en la industria. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
3) Convenio No.78, 1946, Examen Medico de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
4) Convenio No.124, 1965, Examen medico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 13 de junio de 1989.

**Trabajo Nocturno**

1) Convenio No.79, 1946, Trabajo Nocturno de los Menores en trabajos no industriales Ratificado el 13 de febrero de 1952.
2) Convenio No.90, 1948, Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952.

**16. Trabajadores migrantes**

1) Convenio No.97, 1949, Trabajadores Migrantes (Revisado). Ratificado el 13 de febrero de 1952

**17. Trabajadores indígenas**

2) Convenio No.50, 1936. Reclutamiento de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.
3) Convenio No.64, 1939, Contratos de trabajo de

trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.

4) Convenio No.65, 1939. Sanciones penales trabajadores indígenas. Ratificado el 4 de agosto de 1961. Publicado el 19-11-61.
5) Convenio No.86, 1947, Duración máxima de los Contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de febrero de 1952.
6) Convenio No.104, 1955, Abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado de 11-8-88. Convenio No.169, 1989, Pueblos indígenas y tribales. Ratificado el 5 de junio de 1996

**18. Revisión de convenios**

1) Convenio No. 80, 1946. Sobre la revisión de los 1) artículos finales. Ratificado el 1de octubre de 1947.
2) Convenio No. 116, 1961, Sobre la revisión de los artículos finales Ratificado el 25 de enero de 1965.

(Lista de Convenios Proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala)

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

## MISIÓN

SOMOS LA INSTITUCIÓN DEL ESTADO ENCARGADA DE VELAR Y PROMOVER EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE Y EFICAZ DE LA LEGISLACIÓN, POLÍTICAS Y PROGRAMAS RELATIVOS AL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL, EN BENEFICIO DE LA SOCIEDAD.

## VISIÓN

SER UN MINISTERIO FORTALECIDO, COMPETENTE, MODERNO Y CONFIABLE QUE PROMUEVA LA CULTURA DE RESPETO A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR DE LA SOCIEDAD.




Asociación de Investigación
y Estudios Sociales



Red de Asesoría Laboral
de Centro América
y República Dominicana




Proyecto ejecutado
con el apoyo financiero del gobierno
de Canadá a través del Ministerio
de Recursos Humanos y Desarrollo
de Competencias (HRSDC-Canada)
y la Agencia Canadiense para el
Desarrollo Internacional (ACDI).